Deutscher Bundestag
7. Wahlperiode

Drucksache 7/3316

03. 03. 75

Sachgebiet 80

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat betreffend die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern (Zugang zu Arbeitsplätzen, zur Berufsausbildung und -förderung und Arbeitsbedingungen)

Inhalt

		Seite
Kapitel	Einleitung	2
I	Die Lage der berufstätigen Frauen in der Gemeinschaft	2
II	Beschäftigung, Einstellungsbedingungen und beruflicher Aufstieg	5
III	Berufsberatung, Berufsausbildung und Umschulung	7
IV	Arbeitsbedingungen	9
V	Kindertagesstätten und Unterstützung für Arbeitnehmer mit Familienpflichten	11
VI	Soziale Sicherheit	12
VII	Auf Gemeinschaftsebene zu unternehmende Aktionen	13
Anhang		
Tabelle I	: Frauen auf dem Arbeitsmarkt	16
Tabelle I a	: Verteilung der abhängig beschäftigten Frauen nach Wirtschaftszweig	17
Tabelle II	: Arbeitslose Frauen	18
Tabelle III	: Kinderkrippen	19
Tabelle IV	: Kindergärten	20
Richtlinie		21

Druck: Buchdruckerei R. Madel, 5307 Wachtberg-Villip
Alleinvertrieb: Dr. Hans Heger, 53 Bonn-Bad Godesberg 1,
Postfach 821, Goethestraße 56, Telefon 0 22 21 / 36 35 51

Einleitung

In seiner Entschließung vom 21. Januar 1974 [1]) hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften beschlossen,

— Aktionen zu unternehmen, „um gleiche Bedingungen für Männer und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und beruflichem Aufstieg sowie hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen";

— „sich ferner zu bemühen, die familiären Verpflichtungen aller Betroffenen mit ihren beruflichen Bestrebungen in Einklang zu bringen".

Dieses Memorandum stellt einen ersten Schritt in der vom Rat gewünschten Richtung dar. Es wurde nach Konsultation der beiden Gruppen erstellt, die sich aus den von den Mitgliedstaaten benannten Vertretern einerseits und aus den Vertretern der Sozialpartner andererseits zusammensetzen, und es enthält für jeden der in der Entschließung des Rates genannten Bereiche eine Kurzanalyse der Probleme und eine Reihe von Leitlinien für die Maßnahmen. Diese Leitlinien sind an die Mitgliedstaaten gerichtet. Sie bilden den allgemeinen Rahmen für die ersten in Kapitel VII dargelegten Gemeinschaftsmaßnahmen und insbesondere den Richtlinienvorschlag, der diesem Memorandum beigefügt ist.

Die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei gleicher Arbeit ist das Ziel einer getrennten Maßnahme gemäß Artikel 119 des Vertrags von Rom [2]).

KAPITEL I

Die Lage der berufstätigen Frauen in der Gemeinschaft

1. Mit seinem Entschluß, Maßnahmen zu unternehmen, um gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen, brachte der Rat seinen Willen zum Ausdruck, das 1958 insbesondere gemäß Artikel 119 des Vertrags von Rom begonnene Werk zur Verbesserung der Stellung der berufstätigen Frau fortzuführen und zu verstärken.

2. Dementsprechend befaßt sich dieses Memorandum mit den Problemen im Zusammenhang mit der Vorbereitung der Frauen auf eine Berufstätigkeit und deren Ausübung. Es nimmt die Schritte in Aussicht, die unternommen werden müssen, um die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Mann und Frau hinsichtlich der Beschäftigung, der Bildung und Ausbildung, des beruflichen Aufstiegs und der Arbeitsbedingungen zu verwirklichen.

3. Inwieweit die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt verwirklicht werden kann, hängt davon ab, in welchem Umfang es gelingt, die Familienpflichten der Betroffenen mit ihren beruflichen Interessen in Einklang zu bringen. Die Kommission beabsichtigt (im Augenblick) nicht, alle Aspekte dieses Problems und insbesondere der Familienpolitik als solche zu behandeln. In Erfüllung des ihr vom Rat erteilten Mandats behandelt sie jedoch einige Aspekte, die für die Beschäftigung von Frauen von besonderer Bedeutung sind, insbesondere die durch die Erziehung der Kinder und die Pflege älterer Personen entstehenden Belastungen.

Die Stellung der Frau am Arbeitsmarkt

4. Die Zahl der selbständig oder abhängig erwerbstätigen Frauen in der Gemeinschaft wird auf etwa 35 Mililonen geschätzt. Ihr Anteil an der Gesamterwerbsbevölkerung schwankt in den meisten Mitgliedstaaten zwischen 35 und 40 v. H.; in den Niederlanden, in Italien und Irland liegt er etwas über 25 v. H. Das auffälligste Zeichen der jüngsten Entwicklung ist die Zunahme der Verheirateten unter den weiblichen Erwerbstätigen.

[1]) Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. C 13/1 vom 12. Februar 1974, S. 1

[2]) Richtlinie des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, verankert in Artikel 119 des EWG-Vertrages. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. . . . ., vom 1975

Gemäß Artikel 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. Juli 1957 zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes vom 28. Februar 1975 – 1/4 – 680 70 – E – Ar 12/75:

Die Mitteilung ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäische Gemeinschaften vom 12. Februar 1975 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Die Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der genannten Kommissionsmitteilung ist vorgesehen.

Der Zeitpunkt der endgültigen Beschlußfassung durch den Rat ist noch nicht abzusehen.

Zur Information wird gleichzeitig die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu ihrer Mitteilung übermittelte Begründung beigefügt.

5. Für die Stellung der Frauen am Arbeitsmarkt ist eine Reihe besonderer Merkmale kennzeichnend [3]). Die Art der Probleme der Frauen, die einen Arbeitsplatz innehaben bzw. suchen, lassen sich nach diesen Merkmalen definieren.

a) Die Erwerbstätigkeit der Frauen konzentriert sich auf bestimmte Wirtschaftszweige (vor allem den Dienstleistungsbereich) und auf bestimmte typische Tätigkeiten, nämlich in der Regel auf solche, die ein geringeres Maß an beruflicher Befähigung voraussetzen. Vornehmlich von Frauen verrichtete Arbeiten werden häufig niedriger entlohnt und bieten weniger Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg.

b) Viele Frauen sind von ihrer Schul- und Vorbildung her schlecht auf eine Berufstätigkeit bzw. die Ausübung eines freien Berufs vorbereitet. Für viele junge Mädchen pflegt die künftige Rolle einer Hausfrau und Mutter die Rolle, die sie in der Arbeitswelt spielen könnten oder sollten, zu überschatten.

c) Die Entwicklung der Berufslaufbahn vieler Frauen wird durch Ehe und Mutterschaft entscheidend beeinflußt. Nachdem sie ihre Berufslaufbahn aus Mutterschaftsgründen einmal unterbrochen haben, stoßen die Frauen auf beträchtliche Schwierigkeiten bei dem Versuch, ihr berufliches Fortkommen mit ihren Familienpflichten in Einklang zu bringen.

6. Die Konzentration der Frauen auf einige typische Tätigkeiten, die beschränkten Schulungsmöglichkeiten, die ihnen offenstehen, und die tatsächliche oder mögliche Unterbrechung ihrer Berufslaufbahn wirken – wenn auch in den einzelnen Mitgliedstaaten in verschieden großem Maße – als Bremsklötze bei ihrer beruflichen Entfaltung. Das erste Handikap liegt in der Berufsberatung und Ausbildung. Durch ihre Familien und in der Schule häufig schlecht beraten, werden junge Mädchen dazu verleitet, kurze, sogenannte „Frauen-Schulungskurse" zu wählen, die im allgemeinen keinerlei berufliche Zukunft zu bieten haben. In einigen Ländern besteht zudem im allgemeinen Schulsystem und sogar im Berufsschulwesen strikte Geschlechtertrennung. Die damit erfolgte Abgrenzung am Arbeitsmarkt entspricht in keiner Weise mehr dem tatsächlichen Stellenangebot.

Ein zweites Hindernis liegt beim Zugang zur Beschäftigung: In den Augen des möglichen Arbeitgebers erscheint die junge Frau, die sich um eine Stelle bewirbt, als Abwesenheitsrisiko. Diese Haltung behindert nicht nur ihre Einstellung, sondern engt auch ihre Aufstiegschancen ein; und wenn schließlich eine Fünfunddreißig- oder Vierzigjährige nach längerer Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit ins Berufsleben zurückkehren will, stößt sie auf besondere Schwierigkeiten sowohl psychologischer als auch beruflicher Art.

7. Eine wachsende Zahl von Frauen ist sich dieser Lage bewußt. Sie wenden sich lebhaft gegen die Diskriminierung, unter der sie zu leiden haben und gegen die Einengung in ein Ghetto der Frauenberufe. Sie verlangen grundlegende Änderungen in Richtung auf eine gerechtere Gleichbehandlung. In den letzten Jahren sind Frauenprotestdemonstrationen an der Tagesordnung. In ihnen offenbart sich aber nur unzureichend, mit welchen Spannungen und Schwierigkeiten berufstätige Frauen Tag für Tag zu kämpfen haben.

8. Die Lösung der Probleme ist nicht einfach. Die Gleichbehandlung von berufstätigen Männern und Frauen ist Teil des größeren Gesamtzusammenhangs des sozialen Fortschritts und der Verwirklichung gleicher Möglichkeiten für alle. Da wir für Versäumnisse der Vergangenheit aufzukommen haben, kann die Gleichstellung insbesondere kurzfristig einen höheren Aufwand erforderlich machen, als er in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten leicht erbracht werden kann. Aber einmal ganz von der mit dieser Entwicklung erreichbaren größeren Gerechtigkeit abgesehen, wird ein solcher kurzfristiger Aufwand mittel- und langfristig insofern reichen Ertrag bringen, als er der Wirtschaft eine kompetente, flexible Erwerbsbevölkerung bietet und die weiblichen Arbeitskräfte zum Bruttosozialprodukt des Landes, zum Steueraufkommen und zu den Einnahmen der sozialen Sicherheit nicht unwesentlich beitragen.

9. Niemand wird die beachtlichen Fortschritte in Richtung auf eine verbesserte Chancengleichheit verkleinern wollen, die in den letzten Jahrzehnten erzielt worden sind. Die Zahl der Berufe und Tätigkeiten, die den Frauen offenstehen, hat sich vergrößert; der Grad der beruflichen Fähigkeiten der Frauen ist gestiegen, die Schulbildung der Mädchen ist bedeutend verbessert und die Geschlechtertrennung vermindert worden. Diese Entwicklung kam aufgrund einer Reihe von Faktoren zustande, vor allem aufgrund des wachsenden Bedarfs des Arbeitsmarktes seit dem Zweiten Weltkrieg und der tiefgreifenden Wandlungen, die sich in der Gesellschaft in ganz Europa, nicht zuletzt in Form neuen Verbraucherverhaltens und einer veränderten Auffassung von der Familie vollzogen haben.

10. Dieses Tempo des Fortschritts ist indessen nicht ausreichend. Die Erwartungen der Frauen und ihrer einzeln und gemeinsam vorgetragenen Wünsche nach Gleichberechtigung sind schneller gestiegen, als es der Verbesserung ihrer Lage am Arbeitsmarkt

[3]) Die hier kurz zusammengefaßten Feststellungen stützen sich auf verschiedene von der Kommission eingeleitete Studien zur Untersuchung der Erwerbstätigkeit der Frauen, insbesondere – „Die Erwerbstätigkeit der Frauen und ihre Probleme in den Mitgliedstaaten", E. SULLEROT, 1970 – „Die Arbeitsbedingungen der erwerbstätigen Frauen der sechs Mitgliedstaaten der EG", E. VOGEL, 1972 – „Die Erwerbstätigkeit der Frauen in Dänemark, Irland und dem Vereinigten Königreich", E. CORNU, 1974.

entspricht. Angesichts dieses Mißverhältnisses würden sich die Machthabenden Vorwürfe zuziehen, wenn sie die gegenwärtigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten zum Vorwand nehmen wollten, die notwendigen Schritte zur Verwirklichung der vollen Gleichbehandlung aufzuschieben.

11. Zunächst einmal haben das anhaltende Wirtschaftswachstum und die damit verbundene wirklich ständige Arbeitskräfteknappheit Gewohnheiten und Verhaltensweisen mit sich gebracht, die sich in Zeiten langsameren Wachstums, die für uns angebrochen sind, nur schwerlich ändern dürften. Weder die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Familie noch der Bildungsstand der Frauen werden es zulassen, daß die Frauen sich vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Darüber hinaus sind die Frauen nicht länger gewillt, ein Reservoir von Gelegenheitsarbeitern abzugeben. Mit dieser Entwicklung geht eine Veränderung der sozial-ökonomischen Rolle der Familie einher und das junge Paar entscheidet zunehmend selbst über den Zeitpunkt seiner Elternschaft. Die jungen Leute heiraten früher und gründen gleich zu Beginn ihrer Ehe eine Familie, wobei sie die Zahl der Kinder so beschränken, daß die Frau sehr bald wieder außerhalb des Haushalts arbeiten kann.

Gleichbehandlung und ihre Voraussetzungen

12. Um die gleiche Behandlung von berufstätigen Männern und Frauen verwirklichen zu können, müssen die Ungleichheiten in den verschiedenen Bereichen des Berufslebens beseitigt und, wo immer möglich, ihre Ursachen beseitigt werden. Die folgenden Kapitel befassen sich mit diesen verschiedenen Gebieten. Bei genauerem Hinsehen zeigt es sich, daß objektive und subjektive Faktoren eng miteinander verwoben sind.

13. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kann ebenso das Ergebnis von Gesetzen oder Verträgen sein als auch auf individuellen Gewohnheiten und Verhaltensweisen beruhen. Es gibt hierfür eine Reihe unterschiedlicher Vorstellungen:

a) Die Vorstellungen einer physischen Gefährdung (Arbeiten, die Körperkräfte erfordern oder eine mögliche physische Gefährdung beinhalten) oder sittlicher Gefahr (mit bestimmten Nachtarbeiten verbundene Gefahren). Diese Erwägungen, die ihre Berechtigung verloren haben, sind angesichts der veränderten Arbeitsaufgaben heute kaum mehr haltbar. Außerdem wurden sie in einigen herkömmlich Frauen zugänglichen Bereichen ohnehin nicht beachtet (etwa in der Krankenpflege).

b) Erwägungen darüber, welche Störungen die Mutterschaft und Kindererziehung für die Berufslaufbahn einer Frau mit sich bringen können (Unterbrechung der Arbeit, Fernbleiben vom Arbeitsplatz, das Erfordernis flexibler Arbeitszeiten). Hier haben wir es mit einem heiklen Problem zu tun, das die volle Anerkennung der gesellschaftlichen Funktion der Mutterschaft verlangt. Unter heutigen Verhältnissen ist eine berufstätige verheiratete Frau doppelt behindert: einmal in ihrem Privatleben, zum anderen dadurch, daß ihr Arbeitgeber nicht gewillt ist, das Risiko und die Kosten des möglichen Arbeitsausfalls zu tragen.

c) Die Art und Weise, in der die Frauenarbeit als ergänzende Einahmequelle angesehen wird. Diese Haltung ergibt sich aus den vorgenannten Faktoren b) und läßt sich zum Teil durch Angst vor einem möglichen Wettbewerb am Arbeitsmarkt erklären.

14. Jeder dieser Ursachenbereiche spiegelt ein echtes Problem wider. Allen Einzelproblemen aber liegt ein noch ernsteres, gemeinsames Problem zugrunde. Gleichgültig, ob sie verheiratet oder ledig ist, ob ihr Verdienst Haupt- oder Nebenquelle der Familieneinkünfte darstellt, welches auch immer ihre Zukunftspläne sein mögen, eine Frau wird im Berufsleben immer noch mit einer gewissen Skepsis angesehen, eben weil sie eine Frau ist. Bei einem Interview oder für eine Beförderung zählt die Tatsache, daß sie eine Frau ist, meist mehr als ihre anderen Eigenschaften. Diese Haltung läßt sich zum Teil natürlich aus objektiven Faktoren erklären, etwa dem oft überbewerteten Risiko, daß sie gezwungen sein könnte, ihre Arbeit zu unterbrechen. Aber die Probleme der Frauen, die nach der Geburt der Kinder und der ersten Zeit der Pflege, wenn das Abwesenheitsrisiko geringer geworden ist, ins Berufsleben zurückkehren möchten, deuten darauf hin, daß es nicht nur um die oben genannten Vorbehalte geht, sondern daß es sich um ein verbreitetes Vorurteil der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Erzieher handelt, von dem auch die Behörden nicht frei sind.

15. Zur Verwirklichung der Gleichbehandlung bedarf es zweier Schritte: Maßnahmen auf breiter Front zur Ausmerzung des Vorurteils gegen die freie Wahl der Frauen am Arbeitsmarkt und wirksame Anerkennung der sozialen Funktion der Mutterschaft, um das damit für die erwerbswillige Frau verbundene Handikap zu beseitigen. Natürlich lassen sich diese Ziele nur schrittweise erreichen. Sie bilden die Grundlage für die Maßnahmen, die in den folgenden Kapiteln dargestellt werden.

Allgemeine Leitlinien für eine Aktion

16. Der konjunkturelle Umschwung in der wirtschaftlichen Entwicklung, der seit der Formulierung des Sozialpolitischen Aktionsprogramms zu verzeichnen ist, verändert den Zusammenhang, in dem dieses Memorandum steht. Bezüglich der Erreichung der Vollbeschäftigung und der besseren Beschäftigungsbedingungen sind neue Probleme aufgetaucht. Es besteht die Gefahr, daß der Wille, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, geschwächt und daß den Kräften der Beharrung nachgegeben wird.

Die Dringlichkeit des Problems der Gleichbehandlung im Arbeitsleben bleibt aber bestehen und legt die Verpflichtung auf einige Maßnahmen, die geeignet sind zur Lösung des Problems beizutragen, trotz der derzeitigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten unverzüglich in Angriff zu nehmen.

17. Die Entwicklung dieser Aktion ist in erster Linie Sache der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Frauen selbst. Sie hängt von einer Maßnahme der Gemeinschaft ab, die an verschiedenen Punkten einzusetzen hat. Zunächst ist sie die Grundlage und die Erweiterung der Bemühungen um die Verwirklichung der Lohngleichheit nach Artikel 119 des Vertrags von Rom. Sodann bildet sie Teil der Erreichung eines hohen Beschäftigungsgrades, den der Vertrag von Rom als eines der Hauptziele der Gemeinschaft ansieht. Und schließlich ist es ein Bereich, in dem die Solidarität der Arbeitnehmer, die sich bereits auf europäischer Ebene fest etabliert hat, praktische Früchte tragen kann. Wenn die positiven Erfahrungen, die auf dem Gebiet der Frauenbeschäftigung bereits gemacht wurden, allgemein verbreitet werden, kann man mit weiteren konstruktiven Maßnahmen rechnen.

18. Das Hauptziel der Kommission besteht darin, Männern und Frauen die Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung und die wirksame Ausübung zu garantieren. Dieses Recht, das Bestandteil der Verfassungen der meisten Mitgliedstaaten ist, scheint bislang für viele Frauen als eine reine Formalität abgetan worden zu sein, an deren Verwirklichung nicht zu denken war.

19. In den folgenden Kapiteln sollen nacheinander die einzelnen Aspekte des Problems der Gleichbehandlung der Frauen im Arbeitsleben untersucht werden. Die abschließend zu jedem Kapitel vorgeschlagenen Leitlinien sind an die Mitgliedstaaten gerichtet. Sie sind die Grundlage für die ersten Maßnahmen, die die Kommission im ersten Kapitel darlegt, insbesondere für den Vorschlag der beigefügten Richtlinie.

20. Wenn das Recht auf Arbeit einen Inhalt erhalten soll, müssen folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

a) gesetzliche Diskriminierungen, wie sie noch in beruflicher Hinsicht zwischen Männern und Frauen fortbestehen, ausgemerzt werden. Eben dies bezweckt der Richtlinienentwurf, den die Kommission dem Rat vorlegt.

b) Es ist erforderlich, Aktionen zu fördern, die das allzu häufig bestehende Mißverhältnis zwischen Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Aufstiegschancen sowie den Arbeitsbedingungen beheben. Aktionen zur Beseitigung dieses Ungleichgewichtes sind im wesentlichen Aufgabe der Mitgliedstaaten; es ist jedoch beabsichtigt, den Europäischen Sozialfonds als Förderungsinstrument einzusetzen; die Kommission plant, hierzu 1975 Vorschläge auszuarbeiten.

c) Schließlich ist es notwendig, die Gemeinschaft zu einer Aktion aufzurufen, mit der für eine Veränderung der Einstellung zur Berusftätigkeit der Frauen gekämpft werden soll und, wie bereits angemerkt, durch eine aktive Informationspolitik auf die schrittweise Ausmerzung tief eingewurzelter Vorurteile hinzuwirken. Dazu gehört auch die Bekanntmachung von Beispielen erfolgreicher Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen.

KAPITEL II

Beschäftigung, Einstellungsbedingungen und beruflicher Aufstieg

1. Der Anteil der berufstätigen weiblichen Bevölkerung ist je nach Land, Gebiet und gesellschaftlichem Hintergrund verschieden groß. Tabelle I des Anhangs zeigt den Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung. Ganz allgemein hängt die Zahl der berufstätigen Frauen von Faktoren wie der Verlängerung der Schulpflicht und der freiwilligen Ausbildungszeiten, verbesserten Rentensystemen und der Umstrukturierung bestimmter Wirtschaftsbereiche ab. Im Einzelfall spielt der soziale Hintergrund, der den Mann nur qualitativ beeinflußt, bei der Frau eine weitaus größere Rolle. Während Frauen mit einem komfortablen Heim die Wahl haben, zu Hause zu bleiben oder einer außerhäuslichen Tätigkeit nachzugehen, finden wir häufig Frauen mit mehreren Kindern, deren Lebensverhältnisse sie zur Erwerbstätigkeit zwingen. Auf jeden Fall ist die rasche Zunahme der Verheirateten unter den weiblichen Berufstätigen während der letzten Jahre bezeichnend. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, daß diesem Trend – besonders in Dänemark, Irland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich – vor allem das Vordringen der Teilzeitbeschäftigung zugrunde liegt.

2. Obschon in den meisten Ländern die Zahl der berufstätigen Frauen wächst, reagiert die Frauenbeschäftigung sehr empfindlich auf Konjunkturschwankungen. So hat z. B. in mehreren Ländern die Arbeitslosenquote der Frauen rascher zugenommen als diejenige der Männer. Allerdings läßt sich die Arbeitslosigkeit der Frauen nicht immer leicht erfassen: Frauen, die ihren Arbeitsplatz verlieren, ziehen sich vielfach aus dem Berufsleben zurück, wenn schon diese Tendenz in den letzten Jahren rückläufig war.

3. So treten gerade in der Rezession bzw. bei Stagnation des Wachstums die strukturellen Probleme der Berufstätigkeit der Frau rasch hervor. Viele Frauen, die in Firmen mit Schwierigkeiten arbeiten, fallen der Schließung dieser Firmen zum Opfer, besonders in der Textil- und Bekleidungs-, der Schuh-

und der Nahrungsmittelindustrie. Die Schwierigkeiten der Frauen bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, ihre unzureichenden beruflichen Befähigungen und die Schwierigkeit, den Anforderungen der Beschäftigung gerecht zu werden, erklären die langen Zeiten der Arbeitslosigkeit der weiblichen Arbeitnehmer gegenüber den Männern. Häufig hängt dies aber auch damit zusammen, daß weniger Frauen als Männer von Umschulungskursen Gebrauch machen. Überdies geht die wachsende Zahl der beschäftigungslosen jungen Frauen in Belgien, Frankreich und Italien darauf zurück, daß die Mädchen nach Abschluß der Schulpflicht mangelhaft über die Bildungs- und Berufsmöglichkeiten beraten werden und so ohne besondere Vorbildung am Arbeitsmarkt erscheinen oder aber Befähigungen anbieten, die nicht sonderlich gefragt sind.

4. Die Schwierigkeiten, auf die die Frauen im Erwerbsleben stoßen, liegen zum Teil auch darin, daß sie sich auf sogenannte „Frauenberufe" [4]) konzentrieren. Die mangelnde Beweglichkeit der Frauen in Gebieten, wo keine entsprechenden Stellen angeboten werden, verschärft das Problem zusätzlich. Die Konzentration weiblicher Arbeitskräfte in bestimmten Industriezweigen beruht nicht nur auf Tradition, sondern auch auf der Erkenntnis, daß sie manuelle Geschicklichkeit mitbringen, etwa in der elektrotechnischen und Elektroindustrie, in der mechanischen Fertigung und ähnlichen Bereichen. Die verhältnismäßig geringen Befähigungen der weiblichen Arbeitnehmer, ihr schlechtes Vorbereitetsein für Stellen, die etwa Fertigkeiten und Sachkenntnisse voraussetzen, tragen dazu bei, die Frauen in den am wenigsten kapitalintensiven Industriezweigen zu halten, in denen auch die Löhne am niedrigsten liegen. Hier finden die Frauen nicht die Vorteile, die sie mit ihren Fähigkeiten in Industrien, in denen fachliche Kenntnisse wichtiger sind als manuelle Geschicklichkeit, wahrnehmen könnten.

5. Mit der Konzentration der Frauen in bestimmten Bereichen und Wirtschaftszweigen geht ein häufigeres Auftreten der Frauen in bestimmten Leistungsgruppen einher. Die Frauen stellen das Gros der ungelernten und wenig ausgebildeten Arbeitskräfte. Selbst wenn eine Frau berufliche Fähigkeiten nachweisen kann, sind diese unter Umständen nicht gefragt; und so kommt es, daß für einen Beruf ausgebildete weibliche Arbeitskräfte Hilfsarbeiten in einem ihnen fremden Wirtschaftszweig annehmen. So ist es an der Tagesordnung, daß die elektrotechnische Industrie angelernte Schneiderinnen anwirbt, um sie als Hilfsarbeiterinnen minuziöse Montagen erstellen oder andere manuelle Arbeiten verrichten zu lassen. Dieses Beispiel veranschaulicht, wie durch eine fehlgeleitete Beratung Bildungschancen vertan und Beschäftigungsmöglichkeiten der Frauen lebenslänglich eingeschränkt werden können.

6. Nicht nur junge Frauen haben Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Der Altersaufbau der weiblichen Erwerbsbevölkerung hat sich dahin gehend verändert, daß sie heute weniger ganz junge Frauen und mehr verheiratete Frauen über 35 Jahre enthält. Das Problem, nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit den beruflichen Anschluß wiederzufinden bzw. in vorgerückten Jahren erstmals eine Berufstätigkeit aufzunehmen, ist in erster Linie ein Problem der Beratung, der beruflichen Ausbildung und angemessener Information. Wenn die Frauen auf ihren häuslichen Bereich beschränkt bleiben, entgehen ihnen die wesentlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen und ihre Talente bleiben aus Informationsmangel ungenutzt.

7. Überdies verstärken die Arbeitsämter und Arbeitsvermittlungen oft die überlieferten Anschauungen, indem sie es unterlassen, die Frauen auf diejenigen Berufe hinzulenken, die ihnen offenstehen. Sie können ihrerseits mit der von ihnen getroffenen Stellenangebotsauswahl für den Bewerber bzw. mit ihren Vermittlungsvorschlägen an den interessierten Arbeitgeber der Sache der Frau schaden. Berufsverbände und Gewerkschaften, welche geschlossene Berufsgruppen oder die Arbeitnehmerschaft eines ganzen Betriebes oder Wirtschaftszweiges vertreten, können manchmal Einfluß auf die Chancen eines Bewerbers nehmen, eingestellt zu werden. Manche Tätigkeiten wiederum stehen unter behördlicher Aufsicht, und der Betreffende muß eine amtliche Genehmigung besitzen, die unter Umständen nicht beiden Geschlechtern in gleicher Weise erteilt wird. Die Durchführung getrennter Bewerbungsverfahren für Frauen und Männer für Arbeitsplätze, die beiden Geschlechtern offenstehen, stellt eine weitere Form der Diskriminierung dar, die durch nichts gerechtfertigt ist.

8. Überkommene Vorstellungen von der Rolle der Frau haben die Erwerbstätigkeit der Frau weitgehend in die Randbezirke des Arbeitsmarktes verwiesen. Die den weiblichen Erwerbstätigen angebotenen Tätigkeiten lagen nur allzuoft unter dem Grad ihrer Fähigkeiten, bzw. sie fanden sich in den weniger stabilen Beschäftigungsbereichen, in denen Kontinuität und Aufstiegsmöglichkeiten weithin fehlen. So entstand ein wahrer Teufelskreis: da den Frauen nur Arbeitsplätze anvertraut wurden, an denen keine Entfaltung möglich ist, haben sie sich beruflich nicht fortgebildet, und die Arbeitgeber fanden sich in ihren Vorurteilen bestätigt.

9. Die Chancengleichheit innerhalb einer Berufslaufbahn ist ebenso wichtig wie der gleichberechtigte Zugang. Der Prozentsatz der Frauen in höheren Stellungen ist in nahezu allen Bereichen des Berufslebens bekanntlich viel kleiner, als nach der Gesamtzahl der in dem jeweiligen Wirtschaftszweig beschäftigten Frauen zu erwarten wäre. Eine kürzlich anhand einer repräsentativen Gruppe berufstätiger

---

[4]) Siehe Tabelle I a im Anhang

Frauen durchgeführte Studie hat bestätigt, daß die Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in den leitenden Stellungen. In Deutschland beispielsweise ist jeder achte Firmenchef eine Frau; auf der Managerebene dagegen ist nur jede fünfzigste Person weiblichen Geschlechts. In Frankreich sind 60,5 v.H. der in der Industrie beschäftigten Frauen Arbeiterinnen; nur 10 v. H. (gegenüber 32,5 v. H. der Männer) steigen bis zu Weisungs- und Direktionsfunktionen auf.

10. Die Auswirkungen der Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten auf die Aufstiegschancen dürfen nicht übersehen werden. Da Frauen nicht immer geeignete Ausbildungsmöglichkeiten wahrnehmen können, eignen sie sich nicht für höhere Posten; und weil ihre Aufstiegschancen hergebrachterweise gering sind, fehlt ihnen vielfach der Ansporn, sich durch entsprechende Schulung darauf vorzubereiten.

Leitlinien für die Maßnahmen

11. Um die derzeitige Situation zu beheben und Fortschritte im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu erzielen, legt die Kommission nachstehend einige Leitlinien für die in Aussicht zu nehmenden Maßnahmen dar. Die Durchführung dieser Maßnahmen hängt den Umständen entsprechend von den Maßnahmen ab, die auf dem Gebiet der Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen sind sowie von den konkreten Maßnahmen, die die einzelnen verantwortlichen Kreise durchzuführen haben.

Der im Anhang vorgelegte Richtlinienvorschlag ist bemüht, allen Maßnahmen im Bereich der Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erfassen und entspricht der ersten dieser beiden Gruppen. Er ist das Instrument für die Harmonisierung.

a) Alle überlebten oder ungerechtfertigten Hindernisse der Frauenbeschäftigung müssen ausgeräumt werden;

b) es muß durch entsprechende Maßnahmen sichergestellt werden, daß Männer und Frauen der gleichberechtigte Zugang zu allen Bereichen des Arbeitsmarktes allein nach ihren individuellen Befähigungen und Erfahrungen und ohne Rücksicht auf ihr Geschlecht und ihren Familienstand gewährleistet wird;

c) bei der Gestaltung der einzelstaatlichen Arbeitsmärkte muß dafür gesorgt werden, daß den Frauen bei ihrer Berufswahl und bei ihrer späteren Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit wirksame Hilfestellung geleistet wird. (Dies sollte insbesondere dadurch geschehen, daß die Tätigkeit der Arbeitsämter auf dieses Ziel ausgerichtet wird und eine wirksame behördliche Überwachung der Vorschriften über Zeitarbeit erfolgt);

d) Aufwertung der Beschäftigungsniveaus in Wirtschaftszweigen, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind (Überarbeitung der Arbeitsplatzbewertung, Erweiterung der Aufstiegsmöglichkeiten);

e) Schaffung gleicher Aufstiegsmöglichkeiten allein nach dem Kriterium der persönlichen Befähigungen und Erfahrungen und ohne Rücksicht auf Geschlecht und Familienstand;

f) Berücksichtigung der Notwendigkeit, in regionalen Entwicklungsplänen Arbeitsplätze für Männer und Frauen zu schaffen;

g) veränderte Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Überprüfung der Altersgrenzen, sofern solche derzeit für den Zugang zu einer Berufstätigkeit bestehen.

KAPITEL III

Berufsberatung, Berufsausbildung und Umschulung

1. Mit der Eröffnung eines breiteren Angebots an Tätigkeiten ist die Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben noch nicht erreicht. Die Schulbildung, überlieferte Vorurteile darüber, welche Art Arbeiten für Frauen geeignet sind, und der beschränkte Zugang zur beruflichen Bildung spielen in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle. Hier besteht eine Verbindung zwischen althergebrachten Vorstellungen und ihren Auswirkungen, dem daraus sich ergebenden Verhalten und der Wiederholung bereits durchlebter Situationen: Selbst wenn sie wissen, daß ihnen erweiterte Schulungsmöglichkeiten offenstehen, läßt ein Teil der Mädchen diesen Gedanken fallen, weil sie Schwierigkeiten bei der Stellenvermittlung befürchten.

2. Die Scheidung der Geschlechter beginnt herkömmlicherweise in der Schule. Zwar gewinnen in den Mitgliedstaaten neuerdings gemischte Schultypen immer mehr an Boden, doch ändert dies noch nichts an der Tatsache, daß bestimmte Fächer weiter mit dem Ruf behaftet sind, mehr für Jungen geeignet zu sein, während andere Fächer angeblich wieder mehr für Mädchen geeignet sind. So werden sowohl Jungen wie Mädchen schon durch ihre Erziehung in gewisser Weise für bestimmte Tätigkeiten vorgeprägt, gegen andere Berufsarten dagegen voreingenommen. Der Einfluß der Schule wird im Regelfall durch die Einstellung der Eltern und der Gesellschaft verstärkt. Die kombiniert wirkenden Einflüsse von Schule und Elternhaus engen oft die Wahl der Mädchen bereits ein, wenn sie die Schule verlassen. Ihre im allgemeinen begrenzten Befähigungen und ihre Erwartungen beeinflussen die ihnen zuteil werdende Berufsberatung, die zudem oft durch Berater erfolgt, welche einen ähnlich eingeengten Hintergrund besitzen.

3. Nicht viele junge Frauen erhalten z. B. eine Ausbildung auf dem Gebiet der Elektrotechnik, obgleich dieser Industriezweig einen großen Teil ungelernter

Arbeiterinnen beschäftigt. Dem zahlenmäßigen Mißverhältnis zwischen den ungelernten und den Facharbeiterinnen in dieser Industrie liegt die Tatsache zugrunde, daß Mädchen bestehende Gelegenheiten zur Fortbildung und weiteren Schulung im allgemeinen in geringerem Umfang wahrnehmen als Jungen. Ähnlich liegt der Anteil der Mädchen auf den verschiedenen Ausbildungsniveaus in den meisten Mitgliedstaaten etwa gleich hoch bei den Tätigkeiten, die vorwiegend von Frauen verrichtet werden, während in den Zweigen, in denen die Männer die Mehrheit der Arbeitnehmer stellen, der Anteil der Frauen mit steigender Leistungsgruppe fällt. Selbst wenn sie also die gleichen Kurse wie die Männer absolvieren, scheiden Frauen im allgemeinen bereits bei einem niedrigeren Ausbildungsgrad aus, und demzufolge sind sie auch auf weniger hohe Posten beschränkt.

4. Eine neuere Untersuchung über die Arbeitsbedingungen berufstätiger Frauen in den sechs Gründerstaaten [5]) zeigt, daß die Unternehmen es an Weiterbildungsmöglichkeiten für die von ihnen beschäftigten Frauen fehlen lassen. Von den Frauen hatten lediglich 12 v. H. in den Niederlanden bzw. 38 v. H. in Deutschland und 39 v. H. in Frankreich seit Beginn ihrer Berufstätigkeit an einer beruflichen Schulung teilgenommen; in den meisten Fällen war die erhaltene Schulung nur kurz und richtete sich mehr an Angestellte als an Arbeiterinnen; außerdem war die Schulung zum großen Teil denjenigen zugedacht, die bereits vor ihrer Einstellung eine Anfangsausbildung erhalten hatten, nicht aber den unvorgebildeten Arbeitskräften.

5. Dieses Beispiel zeigt, daß sich der Zugang zur Schul- und Berufsbildung kumuliert. Wer eine Ausbildung genossen hat, wird wahrscheinlich die Notwendigkeit der Weiterbildung erkennen und die Initiative dazu aufbringen. Wer keine Bildung und Schulung genossen hat, hat es in der Regel schwerer, das Versäumte im späteren Leben nachzuholen.

6. Aus diesem Grunde ist ein energisches Handeln der Mitgliedstaaten vonnöten, um die Bildungsmöglichkeiten für Frauen beschleunigt zu verbessern, damit die geforderte Chancengleichheit möglich wird. Außerdem müssen besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Frauen, die ihre mangelnde Bildung und Schulung als Hindernis empfinden, in die Lage zu versetzen, das bildungsmäßig Versäumte nachzuholen und mit der heranwachsenden Generation gleichzuziehen. Es sollten Sonderkurse veranstaltet werden, damit Frauen Prüfungen ablegen können, wie sie z. B. normalerweise bei Abschluß der Höheren Schule absolviert werden. Diese Abschlüsse könnten sie benötigen, um zu Berufsausbildungskursen zugelassen zu werden. Die Zulassungsbedingungen für Erwachsenenkurse sollten ebenfalls umgestaltet werden, so daß die Erfahrung mangelnde berufliche Qualifikationen in gewissem Maße ausgleichen kann.

7. Soweit es noch nicht geschieht, muß bei der Planung und Veranstaltung von Berufsbildungsmaßnahmen für Erwachsene den Bedürfnissen der Frauen Rechnung getragen werden. Wünschen Frauen beispielsweise eine Ausbildung in Berufen, von denen sie normalerweise ausgeschlossen waren, könnten psychologische oder gesellschaftliche Schwierigkeiten auftreten, bei deren Überwindung die Frauen Unterstützung brauchen. Oft ist auch die Form, in der die Bildung veranstaltet wird, nicht mit den Familienpflichten vereinbar: Die Zentren liegen zu weit von der Wohnung entfernt und die Kurse finden zu Tageszeiten statt, zu denen die Frauen nicht abkömmlich sind. Sofern diesen Schwierigkeiten bei der Veranstaltung der Bildung nicht Rechnung getragen wird, werden die Frauen praktisch davon ausgeschlossen und sind nicht in der Lage, ihre Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern oder aufzufrischen.

8. Das Verlangen nach einer Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten wäre zweifellos noch größer, wenn den Frauen eine Berufsberatung – insbesondere bei Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit – geboten würde. Besonders in dieser Hinsicht bleibt noch viel zu tun.

9. Die Bereitstellung von Berufsberatung und Schulungsmöglichkeiten allein reicht allerdings für sich nicht aus, weil in vielen Fällen die Familienpflichten der Mütter hindernd im Wege stehen. Deshalb müssen die Beihilfemaßnahmen für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, die im Kapitel V erörtert werden, auch Frauen, die sich zum Zweck des Wiedereintritts ins Berufsleben weiterbilden und nachschulen lassen müssen, zugänglich gemacht werden.

Leitlinien für die Maßnahmen

10. Für die Verwirklichung dieser Ziele ist es erforderlich:

a) daß den Jungen und Mädchen im Rahmen des allgemeinen Bildungssystems gleiche Möglichkeiten eingeräumt werden und die Möglichkeiten einer erweiterten, gemeinsamen Erziehung von Jungen und Mädchen erwogen werden. Diese Fragen sind im Rahmen des Bildungsausschusses des Ministerrats zu überprüfen;

b) daß für nichtdiskriminierende Schulberatungsdienste gesorgt wird, die einen breiten Fächer von Wahlmöglichkeiten anbieten, und daß bei den Lehrkräften das Verständnis für derartige Beratungsdienste geweckt wird;

c) daß die Maßnahmen zur berufskundlichen Information und die Berufsberatung für jugendliche und Erwachsene beiderlei Geschlechts ausgebaut

[5]) Eliane Vogel-Polsky: Les conditions d'emploi des femmes salariées dans les six Etats membres de la Communauté.

werden, so daß der Auswahlfächer über die herkömmlichen Tätigkeitsarten hinaus erweitert wird und daß davor gewarnt wird, Laufbahnen ohne Entfaltungsmöglichkeiten einzuschlagen;

d) daß die Berufsberatungsdienste für Männer und Frauen verstärkt werden, die nach einer Unterbrechung wieder an den Arbeitsmarkt zurückkehren, und daß sie nach dem Grundsatz der Chancengleichheit ungeachtet des Geschlechts einzig von den Interessen und Fähigkeiten des einzelnen ausgehen;

e) daß Männern und Frauen in gleicher Weise der Zugang zur Lehrlingsausbildung und anderen Bildungsmöglichkeiten sowie zu allen Einrichtungen der Fortbildung und der höheren Bildung gewährleistet wird;

f) daß dafür gesorgt wird, daß Männern und Frauen die gleichen finanziellen und materiellen Hilfsmittel bei ihrer Ausbildung zur Verfügung stehen, besonders was die Unterbringung betrifft, und daß beiden Geschlechtern zu den gleichen Bedingungen und für die gleichen Bildungsveranstaltungen Zuschüsse gewährt werden;

g) daß es den Frauen erleichtert wird, Ausbildungsstätten zu besuchen, indem diese an bequem zugängliche Orte gelegt und für Kindertagesstätten gesorgt wird;

h) daß besondere Bildungs- und Schulungsmöglichkeiten denjenigen Frauen angeboten werden, die nach einer Zeit der Unterbrechung erneut eine Berufstätigkeit aufnehmen möchten.

KAPITEL IV

Arbeitsbedingungen

1. Die Bemühungen um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen kommen Männern wie Frauen zugute. Zu den in der Ratsentschließung vom 21. Januar 1974 festgelegten Zielen gehört die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. In der Entschließung werden vorrangige Maßnahmen gefordert, die sowohl Männern und Frauen zugute kommen. Diese Maßnahmen schließen einen besseren Gesundheitsschutz und erhöhte Arbeitssicherheit, die allmähliche Beseitigung der körperlichen und psychischen Überbeanspruchung am Arbeitsplatz sowie bessere Möglichkeiten der Berufsbildung ein. Diese Aspekte der Arbeitsbedingungen sind besonders für die vielen weiblichen Arbeitskräfte bedeutsam, die – sei es am Fließband oder im Büro – sich wiederholende, eintönige oder extrem spezialisierte Tätigkeiten verrichten. In diesem Sektor ist es besonders wichtig, daß das übermäßig hohe Arbeitstempo abgebaut und ein Arbeitsplatz-Rotationssystem eingeführt wird. In diesem Zusammenhang ist auch die wichtige, von der Kommission im November 1974 veranstaltete Konferenz über „Arbeitsorganisation, technischer Fortschritt und Arbeitsmotivation" zu nennen. Diese Aspekte der Arbeitsbedingungen, die sowohl für Männer als auch für Frauen gelten, werden den Gegenstand eines gesonderten Memorandums der Kommission bilden. Außerdem gibt es noch gewisse andere Aspekte, die insbesondere Frauen betreffen und denen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muß, wenn die Gleichberechtigung Wirklichkeit werden soll.

Die Gestaltung der Arbeitszeit

2. Seit mehreren Jahren hat man versucht, neue Formen der Arbeitszeitgestaltung in einigen Wirtschaftszweigen wie Banken, Versicherungen, der Öffentliche Dienst und andere Ämter einzuführen. Anstelle fester Arbeitszeiten würden flexible Arbeitszeiten es den Arbeitnehmern gestatten, über Anfang und Ende ihres Arbeitstages selbst zu entscheiden. Wie die veröffentlichten Untersuchungen [6]) über die Erfahrungen gezeigt haben, sind flexiblere Arbeitszeitvereinbarungen zum Wohle des Arbeitnehmers und Arbeitgebers. Eine flexiblere Gestaltung drängt sich manchen Arbeitgebern und Arbeitnehmern schon dadurch auf, weil der Verkehr zum und vom Arbeitsplatz in größeren Ballungsgebieten immer schwieriger wird. Außerdem aber wird damit dem Wunsch des einzelnen Arbeitnehmers nach größerer Selbständigkeit entsprochen. Obwohl die rationale Gestaltung der meisten Arbeitsbedingungen eine weitergehende Anwendung der flexibleren Arbeitszeit verhindern mag, sollte alles getan werden, daß die fortgeschrittenen Verfahren der Arbeitszeitgestaltung auf diesem Gebiet von Wirtschafts- und Handelszweigen weitgehend angewendet werden. Damit würde arbeitenden Müttern und Vätern geholfen, ihre Familienverantwortung mit der Berufstätigkeit in Einklang zu bringen.

3. Die Gefahren und Nachteile der Teilzeitarbeit sind bekannt. Oft wird mit diesem Begriff ein Randgebiet des Arbeitsmarktes, in dem wenig Möglichkeiten des Fortschritts gegeben sind, sowie die Ausnutzung des Arbeitsnehmers verbunden. Die Teilzeitarbeit kann rechtliche Nachteile mit sich bringen, indem etwa die Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit berührt werden. Sie kann ferner als eine Form versteckter Arbeitslosigkeit angesehen werden. Es ist daher verständlich, daß die Gewerkschaften im allgemeinen nicht gesonnen sind, der Teilzeitarbeit Vorschub zu leisten, besonders in Zeiten des Konjunkturrückgangs wie der gegenwärtigen.

[6]) — Flexibility in Working Life, OCDE 1973.
— New Pattern of Working Time, OCDE 1973.
— „Menschliche Tagesrhythmik und Variable Arbeitszeitregelung" von Prof. Dr. Ing. Rolf Hackstein.

4. Es besteht andererseits kein Zweifel, daß in einigen Mitgliedstaaten die flexible Lösung der Teilzeitarbeit den Bedürfnissen und Wünschen vieler Arbeitnehmer und die Mehrzahl dieser Frauen entspricht. In den Niederlanden arbeitet schätzungsweise die Hälfte der berufstätigen verheirateten Frauen über 24 Jahre weniger als 25 Stunden in der Woche. Im Vereinigten Königreich sind rund 2,75 von insgesamt 9 Millionen erwerbstätigen Frauen weniger als 30 Wochenstunden tätig. In Deutschland beläuft sich die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen auf 1 640 000, und die Nachfrage nach solchen Teilzeitstellen übersteigt bei weitem das Stellenangebot. In Dänemark arbeiten 354 000 von insgesamt mehr als einer Million weiblicher Arbeitnehmer auf Teilzeitbasis. Es ist jedoch zu befürchten, daß unter den gegenwärtigen Bedingungen der Frau in der Familie die Lösung der Teilzeitarbeit zu sehr ausschließlich den Frauen vorbehalten bleibt. Diese Formel soll den Männern wie auch den Frauen zugänglich gemacht werden, damit sich nach und nach die Teilung der Aufgaben, die der Haushalt und die Pflege der Familie gebieten, entwickelt.

5. In Anbetracht eines solchen Bedarfs ist es von Belang, daß mit der Teilzeitarbeit die gleichen Garantien der sozialen Sicherheit verbunden werden, welche die Vollzeitbeschäftigung kennzeichnen, und daß verhindert wird, daß die Teilzeitarbeit als Möglichkeit genutzt wird, billige Arbeitskräfte zu gewinnen. Sie sollte Männern ebenso wie Frauen (zum Beispiel Studenten) unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Verhältnisse offenstehen. Es steht ferner zu hoffen, daß Schichtarbeit allmählich der zunehmenden Zahl von Männern zugute kommt, die sich an der Haushaltsführung und Kinderbeaufsichtigung beteiligen.

Bildungsurlaub

6. Weibliche Arbeitskräfte benötigen besonders dann einen Bildungsurlaub, wenn sie Lücken in ihrer Vorbildung und Berufsschulung auffüllen wollen. Ohne Zweifel werden Frauen allgemein anwendbare Vorschriften in den Mitgliedstaaten, in denen solche Vorschriften bestehen, nutzen [7]). Es ist indessen ratsam, im Hinblick auf die Neigung der Frauen, ihre Aufstiegschancen unterzubewerten, daß besonders dafür gesorgt wird, daß die weiblichen Arbeitnehmer auch Gebrauch von diesem Bildungsurlaub machen. Die Kommission erstellt zur Zeit eine Übersicht über die Gewährung von Bildungsurlaub in den Mitgliedstaaten, und sie wird, sobald die diesbezüglichen Möglichkeiten in den Mitgliedstaaten bekannt sind, Vorschläge für entsprechende sinnvolle Aktionen auf Gemeinschaftsebene entwickeln. Außerdem ist vorgesehen, daß sich das Europäische Zentrum für Berufsbildung besonders mit den diesbezüglichen Bedürfnissen der Frauen befaßt.

Vertretung der weiblichen Arbeitnehmer bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen

7. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist eine Angelegenheit der Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmerschaft und ihrer Gewerkschaften und der Unternehmensleitung im einzelnen Betrieb. Deshalb ist es wichtig, daß die Frauen in der Leitung der Gewerkschaften und in den Betriebsräten derjenigen Unternehmen, in denen sie einen großen Teil der Belegschaft stellen, angemessen vertreten sind. Es wäre zu begrüßen, wenn die Unternehmensleitungen und die Gewerkschaften Mittel und Wege fänden, um mehr Frauen zur Mitarbeit in diesen Gremien zu gewinnen.

Schutz der Frau am Arbeitsplatz

8. Der Bereich der außerhäuslichen Tätigkeiten, in denen man besondere Schutzvorschriften für Frauen für erforderlich hält, hat sich in den letzten Jahren verengt. Abgesehen von dem anerkannten Mutterschaftsschutz verlangen Arbeitnehmerinnen kaum, wenn überhaupt, Schutzmaßnahmen, die sich von denen für Männer unterscheiden. Schutz vor übermäßiger körperlicher Beanspruchung (wie in der Schwerindustrie) ist nicht mehr erforderlich, weil die Produktionsprozesse automatisiert sind. Obwohl manche Berufe (wie Bergbauberufe) auch jetzt noch gefährlich sind, sind diese Berufe für einige Frauen auch von Interesse, und sie würden es übel nehmen, wenn man versuchte, sie davon abzuhalten. Gleichberechtigung von Mann und Frau bedeutet, daß in den meisten Mitgliedstaaten von den Frauen erwartet wird, ebenso wie Männer Nachtschichten zu übernehmen, wenn die Umstände in der Industrie dies verlangen.

9. Die wichtigste Maßnahme auf dem Gebiet des Mutterschutzes, die in den meisten Mitgliedstaaten durchgeführt wird, ist bezahlter Mutterschaftsurlaub und der Kündigungsschutz, welcher der Mutter die Rückkehr an den Arbeitsplatz sichert, sobald sie sich dazu in der Lage fühlt, die Kinder allein zu lassen. Das Problem liegt also weniger darin, daß kein Urlaub gewährt würde, als darin, daß einer Frau, die Mutterschaftsurlaub in Anspruch nimmt, die Aufstiegschancen beschnitten werden. Wie bereits unterstrichen [8]), ist es wichtig, daß derartige diskriminierende Praktiken unterbunden werden. Voraussetzung dafür ist, daß die Arbeitgeber den Grundsatz der Gewährleistung gleicher Aufstiegschancen für Männer und Frauen anerkennen.

---

[7]) Ähnliche Rechtsvorschriften bestehen in folgenden Mitgliedstaaten:
Belgien: Gesetz vom April 1973
Luxemburg: Gesetz vom 4. Oktober 1973
Frankreich: Gesetz vom 16. Juli 1971
Dänemark: Gesetz von 1960

[8]) Siehe Kapitel II, Punkt 9

Zu ergreifende Maßnahmen

10. Für die Verwirklichung dieser Ziele sind folgende Maßnahmen Voraussetzung:

a) genaue Beachtung der Sicherheitsvorkehrungen am Arbeitsplatz im allgemeinen und bei Schwangeren im besonderen, daneben besondere Schutzmaßnahmen für letztere;

b) Einführung flexiblerer Arbeitszeiten, um den Familienpflichten der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen;

c) großzügigere Gewährung von Bildungsurlaub, wobei insbesondere sichergestellt werden sollte, daß berufstätige Frauen mit Familienverpflichtungen von diesen Bildungsmöglichkeiten auch Gebrauch machen können;

d) aktivere Mitarbeit der Frauen an der Arbeit und Leitung der Berufsverbände und Gewerkschaften;

e) das Verbot wegen Schwangerschaft zu entlassen und volle Lohnfortzahlung während der ganzen Dauer des gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschaftsurlaubs;

f) Schaffung von Gelegenheiten zum beruflichen Aufstieg im Einklang mit ihren Qualifikationen und Erfahrungen sowie Gewährung des proportionalen Anteils der „Zusatzleistungen" seitens des Arbeitgebers und der Leistungen der sozialen Sicherheit für Teilzeitbeschäftigte.

KAPITEL V

Kindertagesstätten und Unterstützung für Arbeitnehmer mit Familienpflichten

1. Mit der in den letzten Jahren beobachteten Zunahme des Anteils der verheirateten Frauen innerhalb der Erwerbsbevölkerung wird in allen Mitgliedstaaten der ausgesprochene Mangel an Einrichtungen für die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen mit zunehmender Schärfe spürbar. Dieser Mangel stellt ein tatsächliches Hindernis für die Chancengleichheit der Geschlechter in bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen dar. In seiner Entschließung vom 21. Januar 1974 erkannte der Rat die Bedeutung dieses Problems an, indem er die Notwendigkeit unterstrich, „die familiären Verpflichtungen aller Betroffenen mit ihren beruflichen Bestrebungen in Einklang zu bringen".

2. Hier sieht sich die arbeitende Mutter dem größten Konflikt gegenüber. Sie hat zu entscheiden, ob sie ihr Kind in der kritischen Säuglingsphase selbst versorgen soll oder ob sie jemand anderen damit betraut. Entschließt sie sich, länger als für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs dem Arbeitsplatz fernzubleiben, läuft sie Gefahr, nicht nur den Kündigungsschutz, sondern auch ihr Einkommen zu verlieren. Sucht sie ihr Kind anderweitig unterzubringen, wird sie feststellen, daß der Bedarf an Plätzen in Kindertagesstätten in allen Mitgliedstaaten des Angebot bei weitem übersteigt (vgl. Tabelle III im Anhang). Wenn kein Platz verfügbar ist, wird sie Zuflucht nehmen müssen an unbefriedigender Teilzeitarbeit.

3. Folgende nähere Angaben veranschaulichen das Problem: in Deutschland gibt es schätzungsweise 800 000, in Belgien 79 000 Kinder unter drei Jahren, deren Mütter einer außerhäuslichen Berufstätigkeit nachgehen. Demgegenüber beläuft sich die Zahl der Krippenplätze in Deutschland auf 20 428 und in Belgien auf 13 568. In Dänemark finden nur 7 v. H. der Kinder im entsprechenden Alter in den öffentlichen Krippen Platz. In Frankreich kam 1968 schätzungsweise je ein Krippenplatz auf 10 Kinder unter drei Jahren, deren Mütter berufstätig waren; dieses Verhältnis hat sich seitdem kaum verändert. Im Vereinigten Königreich stehen die 27 104 Plätze in den öffentlichen Krippen in erster Linie „Sozialfällen" offen: Kindern lediger, verwitweter bzw. geschiedener Mütter usw. In Italien stellt das Gesetz vom 6. Dezember 1971 ein Beispiel für eine positive Entwicklung dar: es stellte einen Fünfjahresplan zum Bau von 3800 öffentlichen Tagesstätten auf, von denen innerhalb von zwei Jahren 1200 fertiggestellt wurden.

4. Demnach ist es in allen Mitgliedstaaten erforderlich, arbeitende Mütter von Kleinkindern, insbesondere Arbeitnehmerinnen der unteren Einkommensgruppen, mehr Unterstützung zu gewähren. Es sollten mehr staatlich anerkannte Kindergrippen in angemessenen Räumlichkeiten und mit qualifiziertem Personal eingerichtet werden. Außerdem sind Maßnahmen einzuführen, die die Arbeitsplatzsicherheit gewährleisten; die arbeitenden Eltern sollten angemessene finanzielle Unterstützung erhalten, so daß sie oder er entscheiden können, ob sie ihr Kind zu Hause versorgen oder in eine Kindertagesstätte geben wollen.

5. In den meisten Mitgliedstaaten ist die Versorgung mit Kindergärten oder Vorschulklassen für Kinder im Alter zwischen 2 bis 3 Jahren und dem Pflichtschulalter von 5 oder 6 Jahren entschieden besser. In einigen Ländern fallen die Kindergärten unter das allgemeine öffentliche Schulsystem. Tabelle IV im Anhang zeigt (soweit Zahlenmaterial vorliegt) den Anteil der einzelnen Altersgruppen, die solche Stätten besuchen. Selbstverständlich bleiben hier noch Lücken aufzufüllen.

6. Auch bei Kindern im Pflichtschulalter bleiben Probleme bestehen, insbesondere in den Mitgliedstaaten, in denen sich der Schulbesuch auf den Vormittag beschränkt. Die Schulen übernehmen im allgemeinen nicht die Verantwortung für die Aufsicht der Kinder außerhalb der Unterrichtsstunden. So muß die Familie – meist die Mutter – diese Aufgabe übernehmen. Versuche, die außerhäusliche Arbeit

mit der Betreuung der Kinder zu verbinden, beschwören zwangsläufig Probleme herauf. Das Phänomens des „Schlüsselkindes", das zwischen Schulschluß und dem Zeitpunkt der Rückkehr der Eltern von der Arbeit unbeaufsichtigt bleibt, schafft viel Unglück. Ähnlich liegen die Probleme während der Schulferien.

7. Wenn die gesellschaftlichen Erfordernisse sowie die Neigungen der Frauen selbst zu der Einbeziehung einer wachsenden Zahl von Frauen in das Wirtschaftsleben des Landes führen, wird die Betreuung des Nachwuchses zur Aufgabe der Allgemeinheit. Dieses Erfordernis wird zwar von den Ländern immer klarer erkannt, doch schwankt der Grad der Aufteilung der Verantwortung für die Kinderbetreuung zwischen Familie und Allgemeinheit von Land zu Land. Im allgemeinen haben die Mitgliedstaaten bislang wenig Initiative dafür aufgebracht, eine breite Grundlage für langfristige Maßnahmen der öffentlichen Hand auf diesem Gebiet zu schaffen. Die Folge ist, daß zu Zeiten wirtschaftlicher Anspannung an öffentlichen Investitionen für die Kinderbetreuung gespart wird, ohne daß dabei die Konsequenzen für die berufstätigen Frauen berücksichtigt werden.

8. Bei der Förderung der Arbeitnehmer mit Familienpflichten darf die Versorgung der Kranken und älteren Familienmitglieder nicht vergessen werden. Die Zunahme der beruflichen und geographischen Mobilität hat die größeren Familienverbände, innerhalb der die älteren Familienmitglieder versorgt waren, zerbrochen. Die Verantwortung liegt heute oftmals bei nur einem Verwandten, und alleinstehende Männer und Frauen sind in gleichem Maße wie verheiratete Frauen betroffen. Bei steigender Lebenserwartung dürften die Pflichten der arbeitenden Bevölkerung gegenüber ihren älteren Familienmitgliedern noch zunehmen. Politische Maßnahmen zur Übernahme eines Teils dieser Lasten durch die Gesellschaft sind genauso wichtig wie die teilweise Übernahme der Betreuung der Kinder.

Leitlinien für die Maßnahmen

9. Unter Berücksichtigung der vom Rat festgelegten Ziele und der oben beschriebenen Gegebenheiten werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

a) Planmäßiger Ausbau von Kindertagesstätten und anderen öffentlich anerkannten Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren sowie Maßnahmen, welche die Betreuung der Kleinstkinder zu Hause gestatten;

b) Ausbau – sowohl in städtischen als auch in ländlichen Gebieten – von:

   i) Kindergärten für Kinder vor dem Pflichtschulalter und

   ii) Einrichtungen für die Beaufsichtigung der Kinder im Schulalter mit einer Anleitung zur sinnvollen Freizeitgestaltung außerhalb der normalen Schulstunden.

c) Soweit noch nicht geschehen, sollte vorgesehen werden, daß im Falle der Erkrankung des Kindes entweder die Mutter oder der Vater bezahlten Urlaub erhält;

d) derartige unter a) und b) genannte Einrichtungen sollten in den regionalen Entwicklungsplänen, besonders bei der planmäßigen Erschließung von Industrie- und Wohngebieten, von vornherein miteingeplant werden;

e) die Mitgliedstaaten sollten die Unterstützung derjenigen Arbeitnehmer, die für Kranke bzw. ältere Familienmitglieder zu sorgen haben, ausbauen.

KAPITEL VI

Soziale Sicherheit

1. Trotz der in einigen Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte enthalten die Systeme der sozialen Sicherheit in den meisten Ländern noch diskriminierende Bestimmungen gegenüber berufstätigen Frauen.

Altersrenten

2. In den meisten Ländern hängt die Höhe des Altersruhegeldes einmal von der Anzahl der geleisteten Berufsjahre und zum anderen dem bezogenen Einkommen ab. Viele Frauen sind dadurch den Männern gegenüber in zweierlei Hinsicht im Nachteil: einmal, weil sie aus Familiengründen ihre Laufbahn unterbrechen müssen, und zum anderen, weil sie häufig weniger gut bezahlte Arbeiten verrichten. Diese indirekte Diskriminierung bestraft gerade die Frauen, die einen beachtlichen Teil ihres Lebens der Familie gewidmet haben. Es sollte dafür gesorgt werden, daß die Rentenansprüche der Frau während der Zeiten, in denen sie ihre Kinder – möglicherweise bis zum Alter von 3 Jahren – sowie ältere oder behinderte Familienmitglieder betreut, nicht verfallen.

3. Das Rentenalter für Frauen liegt im allgemeinen unter dem der Männer. Die Folge davon ist, daß die Frauen nicht in den Genuß der oftmals besonders vergüteten letzten rentenfähigen Arbeitsjahre kommen.

4. Diskriminierungen bestehen in mehreren Ländern auch in den Zusatzsystemen zur sozialen Sicherheit, besonders in bezug auf das Altersruhegeld. In einigen Fällen ist für die Frauen in den Zusatzsystemen keine oder eine geringere Leistung als für Männer vorgesehen.

Hinterbliebenenrente

5. Bezüglich der Hinterbliebenenrente ist im allgemeinen vorgesehen, daß die Witwe den ihr zufallenden Anteil des Altersruhegeldes des Ehegatten erhält, doch der umgekehrte Fall ist nicht üblich. Dem Witwer die Hinterbliebenenrente der Ehefrau zu versagen, die während ihres gesamten Erwerbslebens Beiträge zu einer Pensionskasse entrichtet hat, stellt eine Diskriminierung dar.

Leistungen der Krankenversicherung

6. Die Zahlung der Sozialleistungen ist allgemein mit dem Begriff „Familienvorstand" verbunden, was zu einer unterschiedlichen Behandlung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften führt. So können sich die an einen Mann bei Krankheit und Invalidität zu zahlenden Leistungen entsprechend der Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen erhöhen, während dies für die Frauen mit unterhaltsberechtigten Angehörigen nicht der Fall ist. Darüber hinaus werden die Frauen bei Krankheit dadurch benachteiligt, daß sie infolge niedrigerer Einkommen geringere Leistungen erhalten.

Arbeitslosengeld

7. Die Entschädigungsleistungen bei Arbeitslosigkeit sind ebenfalls eine Quelle der Diskriminierung und zwar in verschiedener Hinsicht: die Höhe und die Dauer des Arbeitslosengeldes können anhand des Begriffs „Familienvorstand" berechnet werden; die Entschädigungsleistung der arbeitslosen Familienmutter liegt daher möglicherweise unter der des Vaters, da dieser einen Zuschlag für unterhaltsberechtigte Personen erhält.

8. Außerdem sehen bestimmte Systeme vor, daß die verheiratete Frau bei Vollarbeitslosigkeit keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wenn der Ehemann arbeitet; dadurch wird das Gesamteinkommen des Haushalts um das Arbeitslosengeld verringert, das der Frau hätte gezahlt werden müssen.

9. Die Tatsache, daß die Höhe der Leistungen vom Arbeitsverdienst abhängt, bedeutet für die unterhaltsberechtigten Angehörigen einer arbeitslosen Frau unter Umständen eine Benachteiligung.

Das Problem der selbständigen Frau

10. Die Sozialversicherung der Selbständigen ist oft weniger umfassend als die der abhängig Beschäftigten. In einigen Ländern üben Frauen eine Tätigkeit aus, die als selbständige Tätigkeit gilt (etwa Heimarbeit).

Leitlinien für die Maßnahmen

11. In den vorstehenden Ausführungen sind nur einige Beispiele herausgegriffen. Sie zeigen, inwieweit die Sozialversicherungssysteme hinter den sozialen und wirtschaftlichen Realitäten zurückgeblieben sind. Daher wird vorgeschlagen, daß die Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Gewährleistung der gleichen Behandlung von Männern und Frauen bezüglich der Leistungen der sozialen Sicherheit und zur Beseitigung der Diskriminierung treffen, die sich aus ihrem ausschließlich auf den Mann als Brotverdiener und Familienvorstand ausgerichteten Systemen der sozialen Sicherheit ergeben.

KAPITEL VII

Auf Gemeinschaftsebene zu unternehmende Aktionen

1. In den vorangehenden Kapiteln sind die den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern vorgeschlagenen Leitlinien aufgezeigt worden, mit denen greifbare Fortschritte erzielt werden könnten. Die Gemeinschaftsorgane können ihrerseits wesentliche Hilfestellung bei der Verwirklichung dieser Leitlinien bieten. Ohne die später ins Auge zu fassenden Initiativen zu präjudizieren, plant die Kommission für das Jahr 1975 Aktionen in drei Bereichen. Schon jetzt legt sie dem Rat den Entwurf einer Richtlinie über die rechtlichen Aspekte der Gleichbehandlung in bezug auf die Beschäftigung vor (siehe Anlage). Sodann wird sie Vorschläge für eine verstärkte Inanspruchnahme des Europäischen Sozialfonds zur Unterstützung von Modellvorhaben auf dem Gebiet der Frauenbeschäftigung unterbreiten. Schließlich gedenkt sie, in einer gezielten Informationsaktion auf einen Wandel der öffentlichen Meinung über die Erwerbstätigkeit der Frauen hinzuarbeiten.

Der Richtlinienentwurf

2. Der Richtlinienentwurf soll dem Grundsatz der Gleichbehandlung der Geschlechter bezüglich des Zugangs zur Beschäftigung, der Bildung, der Berufsberatung und Berufsausbildung, der Aufstiegsmöglichkeiten, der Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialen Sicherheit Geltung verschaffen. Die Kommission ist sich allerdings der Tatsache bewußt, daß gesetzgeberische Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels nicht ausreichen. Sie benötigen vielmehr die Unterstützung durch flankierende Maßnahmen zur Ausmerzung überkommener Anschauungen und eingewurzelter Vorurteile.

Die Inanspruchnahme des Europäischen Sozialfonds

3. Zu den Zielen des Europäischen Sozialfonds gehört unter anderem die Förderung der Frauenbeschäftigung. Artikel 5 des Beschlusses des Rates vom 1. Februar 1971 nennt unter den Personengruppen, denen Zuschüsse aus dem Fonds zugute kommen können, Frauen über 35 Jahre und jugendliche Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts unter 25 Jahre.

Seit Inkrafttreten des neuen Fonds (1972) ist indessen kein Antrag eingegangen, der speziell die Förderung der Frauenbeschäftigung zum Ziel gehabt hätte. Zwar ist der Sozialfonds auch Frauen im Rahmen von Maßnahmen des herkömmlichen Typs (Regionalentwicklung, Wiederanpassung usw.) zugute gekommen, doch lag ihre Zahl im Verhältnis beträchtlich unter dem Anteil, den sie an der Erwerbsbevölkerung stellen. Dieser Sachverhalt veranschaulicht die unter anderem in Kapitel III getroffene Feststellung bezüglich der Zugangsschwierigkeiten der Frauen zur Berufsbildung. Er verdient unsere besondere Aufmerksamkeit.

4. Das Fehlen von Anträgen, die besonders auf die Förderung der Frauenbeschäftigung ausgerichtet waren, hat verschiedene Ursachen. Zum einen sind Schulungsprogramme allein zur Förderung der Frauenbeschäftigung in den Mitgliedstaaten selten. Zweitens erfüllten die wenigen Vorhaben (unter anderem zur Wiedereingliederung von Frauen über 35 Jahre in das Erwerbsleben), von denen die Kommission Kenntnis erhielt, nicht die Voraussetzungen, die nach Artikel 5 der Verordnung zum Sozialfonds erfüllt sein müssen [9]). Die unzureichende Öffentlichkeitsarbeit der Träger der Maßnahmen, die Verwickeltheit der Verordnungen und die Schwierigkeiten beim Aufspüren der Vorhaben sind weitere Ursachen dieser Situation.

5. Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten dringend auf, die Namhaftmachung der Anträge zu verstärken, die die Förderung der Frauenbeschäftigung im Rahmen des derzeitigen Artikels 5 sowie Modellvorhaben gemäß Artikel 7 betreffen. Die Kommission ist nämlich der Auffassung, daß die gegebenen Möglichkeiten in größerem Umfang genutzt werden könnten, wenn etwas größere Anstrengungen gemacht werden:

a) in den Wirtschaftszweigen, in denen der technische Fortschritt größere Umstellungen erforderlich macht und von denen einige eine beträchtliche Zahl Arbeitnehmerinnen beschäftigen, während andere in größerem Umfang weibliche Arbeitskräfte einstellen könnten.

b) Ferner zeichnen sich in Gebieten mit anhaltendem Rückgang des beherrschenden Wirtschaftszweiges Möglichkeiten ab. Das Fehlen von Arbeitsplätzen für Frauen kann hier die wirtschaftlichen und sozialen Spannungen noch verschärfen und unter Umständen demografische Dauerschäden nach sich ziehen.

c) Was schließlich die Modellvorhaben angeht, so erscheint ungeachtet der Beschränkung der Zahl der begünstigten Arbeitnehmer auf 30 die Durchführung von Innovationsmaßnahmen möglich: ein erstes Experiment dieser Art befindet sich bereits in Vorbereitung.

Es ist wohlverstanden Aufgabe der nationalen und regionalen Behörden, der Unternehmen sowie aller anderen als Träger der Maßnahmen in Frage kommenden, solche Vorhaben zu entwickeln.

6. Die Kommission prüft die Möglichkeit, den Europäischen Sozialfonds gemäß dem Verfahren nach Artikel 4 für Mustervorhaben (die daher Mittel in beschränkter Höhe erfordern) einzusetzen, die speziell die Förderung der Frauenbeschäftigung bezwekken. Diese Beteiligung des Fonds müßte sich auf echte Förderungsmaßnahmen konzentrieren, mit denen neue Wege beschritten würden und die versuchen, die speziellen Hindernisse für die Frauenbeschäftigung zu überwinden. Laufende Ausbildungsmaßnahmen wären ausgeschlossen.

7. Derartige Maßnahmen sollten den in der vorliegenden Mitteilung – insbesondere im Kapitel über die berufliche Bildung – angestellten Überlegungen entsprechen. Demnach sollte die Gemeinschaft solche integrierte Programme fördern, die den Zugang der Frauen zur Berufsausbildung erleichtern, beispielsweise durch Informations- und Berufsberatungsaktionen (einschließlich der Schulung von für diese Zwekke spezialisiertem Personal), Maßnahmen zur Akklimatisierung im Betrieb, zur Versorgung mit Kindertagesstätten und zur Veränderung der Arbeitsplatzstruktur. Derartige integrierte Programme werden in einigen nordeuropäischen Ländern auf Versuchsbasis entwickelt. Die Beteiligung der Gemeinschaft fände ihre Daseinsberechtigung darin, daß sie die Bemühungen der Trägerorganisationen in den Mitgliedstaaten unterstützt, die Ausbreitung dieser Maßnahmen fördert und die Ergebnisse verbreitet.

8. Es versteht sich von selbst, daß im Rahmen der Voraussetzungen für eine Zuschußgewährung aus dem Fonds auf ausreichende Verbindungen zwischen den einzelnen Elementen dieser integrierten Programme geachtet werden muß.

Information

9. Die Maßnahmen der Information sind mindestens ebenso notwendig wie die oben beschriebenen Maßnahmen der Gesetzgebung und der Finanzierung. In allen in diesem Memorandum beleuchteten Teilaspekten sind die großen diesbezüglichen Mängel deutlich geworden, die verschärfend zur Diskriminierung der Frau beitragen. Einerseits sind viele

[9]) Kraft Artikel 1 Absatz 1 der Durchführungsverordnung Nr. 2396/71 des Rates vom 8. November 1971 können Zuschüsse für Maßnahmen gewährt werden, die entweder Gebiete betreffen, in denen ein Entwicklungsrückstand oder ein Rückgang der überwiegenden Erwerbstätigkeiten vorliegt, oder die Wirtschaftszweigen dienen, in denen der technische Fortschritt eine wesentliche Änderung der Belegschaft und der beruflichen Kenntnisse zur Folge hat, oder schließlich Unternehmensgruppen angehen, die gezwungen sind, ihre Tätigkeit aufzugeben, einzuschränken oder umzustellen.

Frauen, und oftmals die am schlechtesten gestellten, ungenügend mit ihren Rechten vertraut; sie wissen beispielsweise nicht immer, welche Möglichkeiten sie zur Ausübung dieser Rechte haben und welche Mittel ihnen zur Verfügung stehen, um ihre Kenntnisse aufzubessern bzw. sich weiterzubilden oder um ihre Familienaufgaben besser mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren. Andererseits ist diese Tätigkeit oft überschattet durch gängige Vorurteile, durch eine Unterschätzung des beruflichen Könnens und durch die Unkenntnis der Ergebnisse der erfolgreich zum Abschluß gebrachten Modellversuche.

10. Die unmittelbare Aufklärung der Frauen über ihre Rechte und die ihnen auf örtlicher und staatlicher Ebene zu Gebote stehenden Hilfsmittel ist selbstverständlich Aufgabe von Aktionen, die auf diesen Ebenen ansetzen müssen. Der Kampf gegen latente Vorurteile und die Verbreitung von Erfahrungen bzw. die Bekantmachung von Mustervorhaben kann dagegen wesentlich durch eine Gemeinschaftsaktion gefördert werden. Dabei müßten unter anderem Informationen über die allgemeine Lage der berufstätigen Frau in der Gemeinschaft ebenso wie z. B. Informationen über erfolgreich von Frauen ausgeübte, als typische Männerberufe geltende Berufe oder solche über im Rahmen von integrierten Programmen geplante Maßnahmen zur Überwindung der üblicherweise angetroffenen Hindernisse für den Zugang der Frauen zur Beschäftigung zusammengetragen und verbreitet werden. Die zahlreichen Anfragen, die von verschiedenen nationalen Verbänden an die Dienststellen der Kommission gerichtet werden, zeugen davon, daß hier ein echter Bedarf besteht.

11. Die Kommission ist sich der Bedeutung dieses Problems bewußt. Sie wird sich bemühen, Vorkehrungen zu treffen, um auf Gemeinschaftsebene einen geeigneten Beitrag zur Deckung dieses Informationsbedarsf zu leisten.

Sonstige Tätigkeiten

12. Der Rat hat am 17. Dezember 1974 der Schaffung eines Europäischen Zentrums für Berufsbildung und einer Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zugestimmt. Zu den ersten von diesen beiden Organen im Rahmen ihrer Aufgabenzuweisung in Angriff zu nehmenden Problemen sollten nach Auffassung der Kommission Fragen im Zusammenhang mit der Berufsausbildung der Frauen bzw. ihrer Arbeitsbedingungen zugehören.

Schlußfolgerungen

13. Alle Fortschritte auf dem Wege zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von berufstätigen Männern und Frauen setzen ein beharrliches Vorgehen voraus. Die im Rahmen von Artikel 119 des Vertrags von Rom gestartete Aktion zur Gewährleistung des gleichen Entgelts bedarf einer Ergänzung, die unter anderem dazu beitragen muß, den zahlreichen, durch die heutige Beschäftigungslage beunruhigten Frauen ihre Ängste zu nehmen. Gerade 1975, das Internationale Jahr der Frau, sollte in der Gemeinschaft in dieser Beziehung entscheidende Fortschritte zeitigen.

14. Der Beitrag der Gemeinschaft zu diesem Jahr sollte sich nach Auffassung der Kommission auf folgende Ziele richten:

a) Verabschiedung und Verwirklichung der vorgeschlagenen Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung;

b) verstärkter Einsatz des Europäischen Sozialfonds zugunsten der Frauen gemäß Artikel 5 der Verordnung;

c) Prüfung der Möglichkeit der Anwendung von Artikel 4 der Verordnung auf die Ausarbeitung und Verwirklichung von integrierten Programmen auf örtlicher Ebene zur Förderung der Frauenbeschäftigung.

15. Im übrigen wird die Kommission auf der Basis der Überlegungen und laufenden Untersuchungen vor allem Maßnahmen zur Information über Initiativen in den Mitgliedstaaten vorantreiben, die zur Überwindung der in der Praxis bestehenden Hindernisse für den Zugang der Frauen zur Beschäftigung beitragen.

16. Daneben wird die Kommission in Fühlungnahme mit den Sozialpartnern und den Mitgliedsländern die Beschäftigungslage der Frauen kritisch im Auge behalten. Sie wird je nach den Ergebnissen der Untersuchungen prüfen, ob Vorschläge oder besondere Empfehlungen in den einzelnen in diesem Memorandum behandelten Bereichen angezeigt sind.

Tabelle I

Frauen auf dem Arbeitsmarkt

1966 und 1970 – 1973

Berufstätige	Jahr	Belgien	Dänemark	Frankreich	Deutschland	Irland	Italien	Luxemburg	Niederlande	Vereinigtes Königreich
insgesamt in 1000	1966	3 703	.	19 964	26 481	1 110	19 221	140	4 459	25 759
	1970	3 823	2 332	20 750	26 318	1 110	19 123	144	4 641	25 303
	1971	3 862	2 366	20 958	26 410	1 112	19 064	148	4 681	24 712
	1972	3 875	2 378	21 155	26 372	1 108	18 837	151	4 678	24 816
	1973	3 914	2 404	21 403	26 475	1 108	18 978	154	4 681	25 129
Erwerbstätige Frauen Insgesamt in 1000	1966	1 169	.	7 340	9 745	289	5 228	(35)	(1 045)	9 210
	1970	1 265	918	7 467	9 638	(289)	5 232	33	(1 140)	9 206
	1971	1 294	943	7 618	9 677	288	5 236	34	(1 184)	8 879
	1972	1 319	973	7 766	9 719	(288)	5 110	(35)	(1 216)	9 006
	1973	1 350	992	7 907	9 763	(288)	5 267	36	.	9 347
Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in v. H.	1966	31,6	.	36,8	36,8	26,0	27,2	(25,2)	(23,4)	35,8
	1970	33,1	39,4	36,0	36,6	(26,0)	27,4	25,8	(24,6)	36,4
	1971	33,5	39,9	36,3	36,6	25,9	27,5	25,8	(25,3)	35,9
	1972	24,0	40,9	36,7	36,9	(26,0)	27,1	26,6	(25,9)	36,3
	1973	34,5	41,2	36,9	36,9	(26,0)	27,8	26,9	.	37,2
Anteil verheirateter Frauen (in v. H. an den weiblichen Erwerbstätigen)	1966	.	.	(52,1)	50,1	8,9	50,5	37,5	(28,3)	56,6
	1970	63,5	61,6	50,0	57,6	.	51,1	46,6	(28,3)	61,9
	1971	64,2	65,6	60,3	58,6	13,5	53,3	45,5	(28,3)	62,4
	1972	.	.	.	.	.	.	.	.	.
	1973	65,8	.	62,0	59,6	.	51,4	43,5	.	61,2

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften

Bemerkungen: Zahlen in Klammern: Schätzungen

. : keine Angaben vorhanden

Tabelle I a

Verteilung der abhängig beschäftigten Frauen nach Wirtschaftszweig

		Deutschland		Frankreich		Italien		Niederlande		Belgien		Luxemburg		Vereinigtes Königreich	
		1000	v. H.	1000	v. H.	1000	v. H.	1000	v. H.	1000	v. H.	1000	v. H.	1000	v. H.
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Fischerei	T	248	100,0	397	100,0	866	100,0	76	100,0	15	100,0	(1)	100,0	336	100,0
	F	27	27,0	59	14,8	184	21,2	(5)	6,5	(2)	13,3	.	.	72	21,4
Energie- und Wasserwirtschaft	T	559	100,0	283	100,0	201	100,0	78	100,0	79	100,0	(1)	100,0	708	100,0
	F	44	7,9	36	12,7	11	5,5	5	6,4	(3)	3,8	.	.	76	10,7
Gewinnung und Bearbeitung von nichtenergetischen Mineralien und Derivaten; chemische Industrie	T	1592	100,0	1029	100,0	322	100,0	161	100,0	254	100,0	26	100,0	1117	100,0
	F	344	21,6	215	20,9	49	15,2	15	9,3	29	11,4	(1)	3,8	235	21,0
Metallverarbeitende Industrie, Feinmechanik und Optik	T	4309	100,0	2272	100,0	1722	100,0	404	100,0	348	100,0	5	100,0	3341	100,0
	F	1037	24,1	508	22,4	278	16,1	35	8,7	62	17,8	.	.	762	22,8
Sonstiges produzierendes Gewerbe	T	2976	100,0	2188	100,0	2864	100,0	493	100,0	481	100,0	11	100,0	2809	100,0
	F	1326	44,6	1002	45,8	967	33,8	106	21,5	186	38,7	2	20,0	1201	42,8
Baugewerbe	T	2011	100,0	1492	100,0	1370	100,0	456	100,0	222	100,0	11	100,0	1347	100,0
	F	125	6,2	77	5,2	19	1,4	14	3,1	7	3,1	.	.	90	6,7
Handel, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Reparaturen	T	3235	100,0	2508	100,0	993	100,0	545	100,0	329	100,0	17	100,0	3282	100,0
	F	1701	52,6	1062	42,3	299	30,1	177	32,5	135	41,0	8	50,0	1762	53,7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	T	1485	100,0	1116	100,0	822	100,0	256	100,0	230	100,0	7	100,0	1413	100,0
	F	272	18,3	259	23,2	67	8,2	24	9,4	21	9,1	.	.	270	19,1
Kreditwesen, Versicherungsgewerbe	T	1085	100,0	1001	100,0	293	100,0	257	100,0	150	100,0	7	100,0	1223	100,0
	F	552	50,9	493	49,3	54	18,4	81	31,5	57	38,0	3	42,9	568	46,4
Öffentliche Verwaltung	T	2099	100,0	1407	100,0	1027	100,0	252	100,0	257	100,0	11	100,0	1975	100,0
	F	583	27,8	574	40,8	189	18,4	41	16,3	53	20,6	3	25,0	780	39,5
Sonstige Dienstleistungen	F	2243	100,0	2554	100,0	1812	100,0	646	100,0	456	100,0	13	100,0	3068	100,0
	T	1484	66,2	1785	69,9	984	54,3	354	54,8	278	61,0	8	61,5	2118	69,0
Insgesamt	F	21963	100,0	16245	100,0	12292	100,0	3660	100,0	2821	100,0	109	100,0	20991	100,0
	T	7594	34,6	6069	37,4	3101	25,2	866	23,7	831	29,5	27	24,8	8074	38,5

Quelle: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften

Bemerkungen: Zahlen in Klammern: Schätzungen

. : keine Angaben vorhanden

Tabelle II

Arbeitslose Frauen: Jahresdurchschnitt 1966 und 1970 – 1973 in 1000

	Jahr	Belgien	Däne-mark	Frank-reich	Deutsch-land	Irland	Italien	Luxem-burg	Nieder-lande	Vereinigtes Königreich
Registrierte Arbeitslose (insgesamt)	1966	61,5	18,3	147,1	161,1	52,2	1115,3	0	42,9	362,0
	1970	71,3	23,9	262,1	148,8	65,3	887,6	0	44,5	618,0
	1971	70,9	30,0	338,2	185,1	62,4	1038,1	0	62,0	799,1
	1972	86,8	29,9	383,5	246,4	72,0	1047,8	0	107,9	885,5
	1973	91,7	20,1	394,1	273,5	66,6	1004,9	0	109,9	630,3
Registrierte weibliche Arbeitslose	1966	18,2	2,1	155,3	44,5	8,6	303,4	0	5,0	79,7
	1970	28,9	4,3	116,3	55,9	11,0	267,6	0	8,1	95,1
	1971	28,5	5,3	150,0	84,3	12,2	332,7	0	11,5	128,1
	1972	35,0	5,2	175,8	105,8	13,2	342,2	0	17,4	149,9
	1973	43,1	4,3	200,5	123,6	12,0	341,8	0	21,5	107,4
Anteil der Frauen an den registrierten Arbeitslosen in v. H.	1966	29,6	11,5	37,6	27,6	16,5	27,2	0	11,7	22,0
	1970	40,5	18,0	44,4	37,6	16,8	30,1	0	18,2	15,4
	1971	40,2	17,7	44,4	45,5	19,6	32,0	0	18,5	16,0
	1972	40,3	17,4	45,8	42,9	18,3	32,7	0	16,1	16,9
	1973	47,0	21,4	50,9	45,2	18,0	34,0	0	19,1	17,0

Quelle: Tabelle wurde auf Grund der von den zuständigen Arbeitsbehörden veröffentlichten Angaben zusammengestellt.

Anhang

Tabelle III

Kinderkrippen

(Amtlich genehmigte Einrichtungen für Kinder unter 3 Jahren)

Land	Jahr	Zahl der Einrichtungen	Zahl der Plätze
Belgien	9. Juli 1974	150 Krippen 295 Kleinkindertagesstätten [1]	7 668 5 900
Dänemark	31. März 1974	484 öffentliche Krippen 208 „Hauskrippen" [2]	16 829 24 821
Deutschland	Dezember 1972	653	20 428
Frankreich	1. Januar 1974	797 Krippen 234 „Hauskrippen" [2]	36 585 14 479
Irland	Oktober 1973	20	etwa 1 250
Italien	1973	2040	etwa 91 800
Luxemburg	1974	8	400
Niederlande	1974	113	etwa 4 500
Vereinigtes Königreich	31. März 1973	563 öffentliche Krippen 70 Betriebskinderkrippen [3]	27 104 2 198 [3]

[1] Für Kinder über 18 Monaten.

[2] Die „Hauskrippen" sind ein Kindergärtnerinnendienst für Kinder, der an eine gemeinschaftliche Kinderkrippe oder ein soziales Zentrum angeschlossen ist oder von den lokalen Behörden abhängt; es handelt sich um zugelassene Kindergärtnerinnen, die von Fachpersonal überwacht werden.

[3] Zahlenangaben für das gesamte Vereinigte Königreich liegen nicht vor.

Anhang

Tabelle IV

Kindergärten

für Kinder zwischen 2 und 3 Jahren und dem Beginn des Pflichtschulalters

Land	Zahl der eingetragenen Kinder	Zulassungsalter in Jahren	Anteil (in v. H. an der Gesamtzahl der Kinder dieses Alters
Belgien (1973)	243 429	3 – 6	3 – 6 Jahre = 60 v. H.
Dänemark (1974)	89 208 37 635 [1])	2 (oder 3) – 7	3 – 6 Jahre = 30 v. H.
Deutschland (1972)	1 319 854	3 – 6	3 – 4 Jahre = 17,5 v. H. 4 – 5 Jahre = 38,8 v. H. 5 – 6 Jahre = 53,9 v. H. 6 Jahre = 53,4 v. H. [2])
Frankreich (1973)	2 359 702	2 – 6	2 – 4 Jahre = 50 v. H. 4 – 5 Jahre = 70 v. H. 5 – 6 Jahre = 90 v. H.
Irland [3])	.	.	
Italien (1973)	1 567 280	3 – 6	3 – 6 Jahre = 50 v. H.
Luxemburg (1973)	8 254	4 – 6	4 – 6 Jahre = 85 v. H.
Niederlande (1973)	521 793	4 – 6	4 – 5 Jahre = 90 v. H. 5 – 6 Jahre = 100 v. H.
Vereinigtes Königreich: England und Wales (1973) [7])	46 693 [4]) 77 263 [5]) 260 309 [6])	3 – 5	3 – 4 Jahre = 27 v. H.

Bemerkungen:

[1]) In Vorschulklassen für Kinder im Alter von 6 – 7 Jahren

[2]) 6jährige vor Schulbeginn

[3]) Für Irland liegen keine Angaben über die Kindergärten vor. Obgleich die Schulpflicht mit 6 Jahren beginnt, wird geschätzt, daß 1972 etwa die Hälfte der 4 bis 5 Jahre alten und 90 v. H. der zwischen 5 und 6 Jahre alten Kinder bereits die Grundschule besuchten.

[4]) Vollzeitlich

[5]) Teilzeitlich

[6]) In Grundschulen

[7]) Für das gesamte Vereinigte Königreich liegen keine Angaben vor.

Vorentwurf einer Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 235,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat in seiner Entschließung vom 21. Januar 1974 [1]) über ein Sozialpolitisches Aktionsprogramm innerhalb der vordringlich vorzunehmenden Aktionen festgelegt, „gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen".

In bezug auf die Entlohnung hat der Rat am ..... eine Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die Anwendung des in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angenommen. Aus der vorgenannten Ratsentschließung geht hervor, daß die gleiche Entlohnung nur ein Teil des zu erreichenden Zieles, d. h. Gleichbehandlung für Männer und Frauen, darstellt.

Es muß den Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der gleiche Rechtschutz gewährt werden wie auf dem Gebiet der Entlohnung.

Bezüglich der freien Wahl des Arbeitsplatzes, des Zugangs zur Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs sind die Frauen weiterhin benachteiligt, und zwar insbesondere wegen unzureichender oder unangemessener Befähigungen der Betroffenen. Deshalb müssen die bestehenden Unterschiedlichkeiten auf diesem Gebiet durch Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten abgeschafft werden.

Die Leistungen der sozialen Sicherheit werden nach unterschiedlichen Kriterien aufgrund des Geschlechts des Arbeitnehmers festgesetzt.

Damit die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte auf dem Wege des Fortschritts im Rahmen einer ausgewogenen wirtschaftlich-sozialen Entwicklung der Gemeinschaft auch der steigenden Zahl weiblicher Arbeitnehmer zugute kommt, ist es ferner notwendig, die nachstehenden Bestimmungen zu verbessern und einander anzugleichen –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Diese Richtlinie betrifft die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, um in jedem von ihnen die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, nachstehend „Grundsatz der Gleichbehandlung" genannt.

Unter Gleichbehandlung im Sinne dieser Richtlinie ist zu verstehen: Beseitigung aller auf dem Geschlecht, dem Ehe- oder Familienstand beruhenden Benachteiligungen und Erlaß der erforderlichen Maßnahmen, um den Frauen gleiche Chancen hinsichtlich der Beschäftigung, der beruflichen Bildung und des beruflichen Aufstiegs sowie der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Artikel 2

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Beschäftigung schließt den Zugang zu allen Beschäftigungen unabhängig vom Wirtschaftsbereich bzw. -zweig sowie zum gesamten Fächer der Arbeitsplätze und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung entsprechend den Befähigungen in sich ein. Die Mitgliedstaaten treffen zu diesem Zweck alle erforderlichen Maßnahmen, damit:

a) die Bestimmungen aufgehoben werden, die sich aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufenden Rechts- oder Verwaltungsvorschriften herleiten;

b) die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufenden Bestimmungen in Tarifverträgen oder in Einzelarbeitsverträgen sowie in Berufsordnungen und gleichartigen Statuten unwirksam werden, für unwirksam erklärt oder abgeändert werden können;

[1]) Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. C 13 vom 12. Februar 1974

c) diejenigen Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften oder Tarifbestimmungen, die ursprünglich aus einem Schutzgedanken heraus entstanden sind, der sie aufgrund der technischen Entwicklung nicht mehr rechtfertigt, und die eine Behinderung bei der Einstellung darstellen, revidiert werden.

Artikel 3

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei der Berufsausbildung schließt den Zugang zu allen Stufen des allgemeinbildenden Unterrichts sowie zur Schul- und Berufsberatung, zur Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Nachschulung entsprechend den Fähigkeiten und Wünschen der Betreffenden in sich ein, gleichgültig, ob diese Ausbildung, Weiterbildung oder Nachschulung in Ausbildungsanstalten oder im Betrieb vermittelt wird.

Um den Frauen den Erwerb der Befähigung zu ermöglichen, aufgrund derer sie gleiche Chancen in der Beschäftigung haben, treffen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, damit die Zulassung zum allgemeinbildenden Unterricht sowie zur Schul- und Berufsberatung, zur Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Nachschulung zu gleichen Bedingungen zu allen Stufen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Ehe- oder Familienstands festgelegt und angewandt werden.

Artikel 4

Im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beim beruflichen Aufstieg treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit die Bedingungen für das Vorankommen in der beruflichen Laufbahn auf Grund der persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen ohne Berücksichtigung des Geschlechts des Ehe- oder Familienstandes festgelegt und angewandt werden.

Artikel 5

Um den Frauen die Gleichbehandlung ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Ehe- oder Familienstands hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlastungsbedingungen und der Bestimmungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit zu gewährleisten, treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit:

a) die dem Gleichheitsgrundsatz zuwiderlaufenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften in diesem Bereich aufgehoben werden;

b) die dem Gleichheitsgrundsatz eventuell zuwiderlaufenden Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen unwirksam werden, für unwirksam erklärt oder abgeändert werden können;

c) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie die tariflichen Bestimmungen überprüft werden, die ursprünglich zum Schutze der Frau eingeführt wurden, die aber im Zuge des technischen Fortschritts ihren Sinn verloren haben und eine Diskriminierung in bezug auf die Arbeitsbedingungen darstellen.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten fügen in ihre interne Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen ein, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung geschädigt fühlt, seine Ansprüche im Rechtswege geltend machen kann nach eventuellem Einspruch bei sonstigen hierfür zuständigen Behörden.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer gegen Entlassungen oder jeglichen anderen schweren Schaden zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde innerhalb des Betriebs oder auf ein rechtsanhängiges Verfahren mit dem Ziel, den Grundsatz der Gleichbehandlung durchzusetzen, darstellen würden.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden sowie die bereits geltenden einschlägigen Bestimmungen der Arbeitnehmer in geeigneter Form, wie etwa durch Information am Arbeitsplatz, zur Kenntnis gebracht werden.

Artikel 9

Die Mitgliedstaaten treffen die zur Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie erforderlichen Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften inerhalb eines Jahres nach Bekanntgabe der Richtlinie und setzen die Kommission hierüber unverzüglich in Kenntnis. Die Mitgliedstaaten unterrichten ferner die Kommission über alle Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften, die sie in dem unter diese Richtlinie fallenden Bereich treffen.

Artikel 10

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission binnen zwei Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie alle notwendigen Angaben, damit diese dem Rat über die Anwendung dieser Richtlinie Bericht erstatten kann.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Begründung

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften bekundet in seiner Entschließung vom 21. Januar 1974 über ein Sozialpolitisches Aktionsprogramm den politischen Willen, in einer ersten Stufe im Zeitraum 1974 bis 1976 die erforderlichen Maßnahmen zur Erreichung bestimmter Ziele, darunter die Vollbeschäftigung und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Gemeinschaft, zu beschließen. Der Rat berücksichtigte unter den zur Erreichung dieses Ziels mit Vorrang in Angriff zu nehmenden Aktionen diejenigen, die darauf abzielen, gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlohnung, zu schaffen.

Aus der Entschließung geht hervor, daß nach Ansicht des Rates die gleiche Entlohnung nur ein Element der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeit ist. Mit Rücksicht darauf, daß die Lohngleichheit, deren Grundsatz in Artikel 119 EWG-Vertrag niedergelegt ist, Gegenstand eines zwingenden Rechtsmittels in Form einer Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die Anwendung dieses Grundsatzes [2]) ist, dürfte es daher wünschenswert sein, daß die vom Rat berücksichtigten übrigen Elemente dieser Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeit, d. h. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, parallel hierzu Gegenstand eines Rechtsinstruments werden.

Wenn auch die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft bestimmte Verpflichtungen sowohl auf einzelstaatlicher als auf internationaler Ebene hinsichtlich des Grundsatzes der Gleichheit von Männern und Frauen vor dem Gesetz übernommen haben, lassen die von der Kommission zusammengetragenen Fakten erkennen, daß trotz der erzielten Fortschritte gegenüber bestimmten Arbeitnehmern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen nach wie vor rechtliche bzw. tatsächliche Diskriminierungen bestehen, die auf dem Geschlecht oder dem Ehe- bzw. Familienstand beruhen. Zur Beseitigung dieser Diskriminierungen drängt sich daher der Erlaß eines geeigneten Rechtsinstruments auf; diese Notwendigkeit wurde von der ad hoc-Gruppe für die Beschäftigung der Frauen sowie von der paritätischen Gruppe der Sozialpartner anerkannt.

Die in dieser Richtlinie vorgeschlagenen Maßnahmen beschränken sich auf einige wesentliche Punkte, die in die unmittelbare Zuständigkeit der öffentlichen Behörden fallen. Um volle Wirksamkeit zu erlangen, müssen sie sich in einen umfassenderen Rahmen von Aktionen einfügen, die im Hinblick auf die volle Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes in Angriff zu nehmen und die im Memorandum über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben aufgeführt sind.

Artikel 1 dieser Richtlinie zielt darauf ab, ihren materiellen Anwendungsbereich zu bestimmen und die betreffenden Bereiche zu präzisieren, d. h. Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen.

Hinsichtlich der Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung kommt es darauf an, die in einigen Rechtsvorschriften bestehenden Benachteiligungen abzuschaffen, die dem Zugang von Frauen zur Beschäftigung im Wege stehen, und zwar entweder wegen der Art der Tätigkeit, die sie ausüben möchten, oder wegen der Stellung in der beruflichen Rangordnung, die ihnen auf Grund ihrer Befähigungen zustehen müßte (Artikel 2). Der Fächer der Arbeitsplätze öffnet sich zwar schrittweise, doch gibt es noch bestimmte Berufe, die den Frauen aufgrund von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen verschlossen bleiben. Der Grund hierfür liegt zuweilen in der Sorge um den Schutz, die bei der Ausarbeitung einer entsprechenden Gesetzgebung Pate gestanden hat und die mitunter nicht mehr gerechtfertigt ist. Außerdem bestehen diskriminierende Bestimmungen, die sich auf den Ehestand gründen und die die Einstellung verheirateter Frauen untersagen. Weitere Diskriminierungen, wie etwa Höchstaltersgrenzen für die Einstellung benachteiligen diejenigen Frauen, die sich erst im vorgerückten Alter auf dem Arbeitsmarkt melden.

Schließlich enthalten die Einzelverträge noch benachteiligende Bestimmungen für Frauen, die insbesondere in einer zu niedrigen Einstufung gegenüber der beruflichen Befähigung zum Ausdruck kommen. Ohne die Autonomie der Sozialpartner als solche in Frage zu stellen, ist es unerläßlich, alle dem Grundsatz der Gleichbehandlung entgegenstehenden tariflichen oder vertraglichen Bestimmungen für unwirksam zu erklären.

In bezug auf die Gleichbehandlung beim Zugang zur beruflichen Bildung zielt die Richtlinie darauf ab, die Benachteiligungen zu beseitigen, die für Frauen nach wie vor beim Zugang zur Allgemeinbildung, zur Berufsberatung, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bestehen (Artikel 3). Die Trenung, die weiterhin für Jungen und Mädchen im allgemeinbildenden und fachlichen Unterricht, in der Ausbildung im Unterricht der Berufsausbildung besteht, führt häufig zur Durchführung unterschiedlicher Programme und

[2]) Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. ... vom .....1975, S. ...

zu minderwertigeren Zeugnissen und Diplomen für Mädchen. Doch die Chancengleichheit hinsichtlich der Beschäftigung setzt die Chancengleichheit bei der Ausbildung voraus, die sich in einem vergleichbaren Unterricht, einer vergleichbaren Schul- und Berufsberatung sowie in gleichen Möglichkeiten für den Zugang und Erwerb der Berufsausbildung, die Weiterbildung und die Nachschulung niederschlagen müßte.

Im Hinblick auf den beruflichen Aufstieg belastet die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer eine Frau und folglich verheiratet ist oder heiraten könnte und vor allem Hausfrauen- und Mutterpflichten hat, ihr Vorankommen in der beruflichen Laufbahn unabhängig von ihren persönlichen Qualitäten. Deshalb besteht die Gleichbehandlung darin, sicherzustellen, daß sich der berufliche Werdegang entsprechend der Befähigung, den beruflichen Fähigkeiten, auf Grund der Erfahrung und jedes anderen mit der Beschäftigung verbundenen objektiven Kriteriums abwickelt (Artikel 4).

Unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung bezüglich der Arbeitsbedingungen zielt die Richtlinie vor allem auf die Beseitigung der unterschiedlichen Behandlung, die in bezug auf die Arbeitsbedingungen besteht. Vor allem hat es sich als notwendig erwiesen, auf die Verhältnisse der Entlassung hinzuweisen; Unternehmen in Schwierigkeiten neigen dazu, als erstes die Frauen zu entlassen.

Außerdem stehen Benachteiligungen im Bereich der sozialen Sicherheit der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gleichstellung der Arbeitnehmer beider Geschlechter entgegen. Diese Benachteiligungen bestehen sowohl hinsichtlich der Leistungen bei Krankheit und Familienzulagen (meistens mit dem Begriff „Familienvorstand" verbunden) als der Leistungen im Falle der Arbeitslosigkeit (oftmals aus der Sicht des Familienstandes des Betroffenen) und der Altersrenten in den allgemeinen und Zusatzsystemen, zu denen die Frauen nicht zwangsläufig in gleicher Weise zugelassen sind wie die Männer (Artikel 5).

Da es kein Recht ohne Strafen gibt, soll den Betreffenden, die sich geschädigt fühlen, mit dieser Richtlinie die Möglichkeit garantiert werden, gerichtlich vorgehen zu können, um ihren Anspruch auf Gleichbehandlung durchzusetzen (Artikel 6).

Da die Furcht vor Entlassung im allgemeinen eines der Haupthindernisse für Einzelinitiativen darstellt, wurde es als notwendig erachtet, Entlassungen oder jedem anderen schweren Schaden wie etwa die Rückstufung oder jegliche andere Zwangsmaßnahme aufgrund solcher Aktionen vorzubeugen (Artikel 7).

Da schließlich verschiedene Erhebungen gezeigt haben, daß die weiblichen Arbeitnehmer oft wenig oder schlecht über ihre Rechte unterrichtet sind, bezweckt Artikel 8 die Verbreitung der diesbezüglichen Information. Es ist vorgesehen, die Situationen einzubeziehen, in denen die im Rahmen des Memorandums über die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeit vorgeschlagenen Maßnahmen nicht ausreichen.

Die übrigen Artikel enthalten allgemeine Bestimmungen wie jede Richtlinie.